

Betriebsstrafe bei innerbetrieblichen kriminellen Verstößen ?

INAUGURALDISSERTATION
zur Erlangung des akademischen Grades
eines Doktors der Rechte
durch die
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der Westfälischen Wilhelms - Universität

vorgelegt von
DIETER DENGLER
aus Düsseldorf

Münster 1968



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41555619_0011

BETRIEBSSTRAFE BEI INNERBETRIEBLICHEN
KRIMINELLEN VERSTÖSSEN ?

Inauguraldissertation
zur
Erlangung des akademischen Grades
eines Doktors der Rechte
durch die
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der
Westfälischen Wilhelms - Universität

vorgelegt von
Dieter Dengler
aus
Düsseldorf

Münster

1968



Erster Berichterstatter: Prof. Dr. Walter S t r e e

Zweiter Berichterstatter: Prof. Dr. Hans B r o x

Dekan: Prof. Dr. Dieter N ö r r

Tag der mündlichen Prüfung: 6. Juni 1968

I N H A L T

	<u>Seite</u>
Einleitung	1
Erster Teil	19
Die Betriebsstrafe in einzelnen Industriebetrieben	19
1. Die Werke	20
2. Die Arbeitsordnungen	23
a) Die Ge- und Verbote des betrieblichen Ordnungsrechts	24
b) Die in den Arbeitsordnungen angedrohten Sanktionen	27
c) Verfahrens- und Kontrollvorschriften	29
d) Normen der Strafbemessung und Strafzwecke innerbetrieblicher Sanktionen	31
3. Der Werkschutz	33
4. Die Aufdeckung von kriminellen und Ordnungsverstößen im Betrieb	36
5. Das Verfahren	39
a) Das Verfahren vor Ordnungsausschüssen	40
aa) Das Verfahren vor dem "Ausschuß für Personalangelegenheiten" des Hüttenwerks A	41
(1) Entwicklung und Aufgaben des Ausschusses	41
(2) Das Verfahren	43
(3) Bericht über eine Sitzung des Ausschusses	47
bb) Das Verfahren vor dem Ordnungsausschuß des Hüttenwerkes B	48
cc) Das Verfahren vor dem Ordnungsausschuß des Hüttenwerks C	52
b) Das Verfahren in Werken ohne Ordnungsausschuß	53
6. Die innerbetrieblich geahndeten Straftaten und Ordnungsverstöße	54
a) Die nach den Protokollen des "Ausschusses für Personalangelegenheiten" des Hüttenwerks A geahndeten Verstöße	55

II.

	Seite
b) Die in anderen Werken geahndeten Verstöße	77
aa) Hüttenwerk B	78
bb) Hüttenwerk C	79
cc) Hüttenwerk D	80
dd) Werk E	81
ee) Werk F	81
ff) Werk G	82
gg) Werk H	82
hh) Werk I	86
i i) Werk K	86
kk) Werk L	87
7. Die innerbetrieblich verhängten Sanktionen	87
a) Die nach den Protokollen des "Ausschusses für Personalangelegenheiten" des Hüttenwerks A verhängten Sanktionen	88
b) Die in anderen Werken verhängten Sanktionen	104
aa) Hüttenwerk B	105
bb) Hüttenwerk C	106
cc) Hüttenwerk D	107
dd) Werk E	108
ee) Werk F	108
ff) Werk G	109
gg) Werk H	109
hh) Werk I	110
ii) Werk K	110
kk) Werk L	110
8. Zweck und Bemessung der Sanktionen	110
9. Zusammenfassung	113

	<u>Seite</u>
Zweiter Teil	116
Zulässigkeit und Grenzen der Betriebsstrafe	116
1. Die Betriebsstrafe und das Grundgesetz	121
a) Betriebsjustiz und rechtsprechende Gewalt	122
aa) Der Normadressat des 9. Abschnitts des Grundgesetzes	122
bb) Der Begriff der rechtsprechenden Gewalt	124
cc) Die Betriebsstrafe und das Strafmonopol der staatlichen Gerichte	126
b) Betriebsjustiz und gesetzlicher Richter	136
c) Betriebsjustiz und Gleichheitsgrundsatz	137
2. Das betriebliche Gewaltverhältnis	139
a) Die Betriebsstrafe als Ausdruck der Herr- schaftsbefugnisse im Industriebetrieb	140
b) Die Betriebsstrafe als Mittel zur Durchsetzung des Sozialsystems des Betriebes	146
c) Betriebsjustiz und "industrielle Bürgerrechte"	150
3. Das innerbetrieblich strafbare Verhalten und seine Ahndung	153
a) Ordnungsverstöße und Ordnungsstrafen	154
b) Innerbetrieblich strafbare kriminelle Verstöße	157
c) Gründe für Auswahl und Bemessung der Sank- tionen	160
d) Anforderungen an die Tatbestände des betriebli- chen Ordnungsrechts	162
e) Anforderungen an das betriebliche Verfahren	168
4. Die strafrechtlichen Grenzen der Betriebsjustiz	175
a) Mögliche kriminelle Verstöße	176
aa) Nötigung und Erpressung (§§ 240, 253 StGB)	176
bb) Begünstigung (§ 257 StGB)	187
cc) Sonstige Straftatbestände	189
b) Rechtfertigungsgründe	193

IV.

	<u>Seite</u>
5. Rechtspolitische Überlegungen zur Betriebsjustiz	195
Ergebnis	200

L I T E R A T U R

- Amelunxen Werkschutz und Betriebskriminalität,
Hamburg 1960.
- Arndt Private Betriebs- "Justiz" ?
in NJW 1965, 26.
- Baumann Strafrecht. Allgemeiner Teil, 4. Aufl. Biele-
feld 1966.
- Baur Betriebsjustiz, in JZ 1965, 163.
- Bettermann Die Unabhängigkeit der Gerichte und der ge-
setzlichen Richter,
in Bettermann - Nipperdey - Scheuner,
Die Grundrechte. Handbuch der Theorie und Pra-
xis der Grundrechte, 3. Bd. 2. Halbbd., Berlin
1959, 523 ff.
- Beyer Die Kriminalität in Betrieben der Schwerindu-
strie in den Jahren 1954 bis 1960, diss. jur.
Bonn, 1963.
- Böhm Betriebsdiebstähle im Wirtsc haftswunderland,
in ZfgesKr 1961, 349.
- Bührig Handbuch der Betriebsverfassung,
Köln - Deutz, 1953.
- Conrad Freiheitsrechte und Arbeitsverfassung, Berlin 1965
(Schriften zum öffentlichen Recht, Bd. 22).
- Dahrendorf Sozialstruktur des Betriebes - Betriebssoziologie,
Wiesbaden 1959.
- ders. Industrie- und Betriebssoziologie, 3. Aufl.
Berlin 1965.
- Dietz Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl.
München und Berlin 1967.
- Fischer Anmerkung zu BGH LM Nr. 3 zu § 25 BGB.
- Fitting - Kraegeloh - Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl.
Auffarth Berlin und Frankfurt/M. 1966.
- Forsbach Die Kriminalität in Betrieben der Großindustrie in
den Jahren von 1946 bis 1952,
diss. jur. Bonn 1953, masch.

VI.

- | | |
|------------------|--|
| Forsthoff | Lehrbuch des Verwaltungsrechts, 1. Bd.,
8. Aufl. München und Berlin 1961. |
| Franzheim | Werkschutzrecht. Handbuch für die Betriebs-
praxis, Köln 1966. |
| ders. | Die Verfassungsmäßigkeit der sogenannten Be-
triebsjustiz, in JR 1965, 459. |
| Frieese | Die Strafe in den Arbeitsordnungen,
in Gruchot 67. Bd. (1925), 627. |
| Gagel | Die Betriebsbuße in der privaten Wirtschaft,
diss. jur. Heidelberg 1964. |
| Galperin-Siebert | Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl.
Heidelberg 1963. |
| Gaul | "Betriebsjustiz" als zulässige Konkurrenz der
Rechtspflege ? in Betrieb 1965, 665. |
| Goos | Die Kriminalität in Betrieben der Elektroindustrie
(in den Jahren 1955 - 1960), diss. jur. Bonn 1963. |
| Gordies | Die Eisenbahnkriminalität im Bezirk der Eisen-
bahndirektion Essen in den Jahren 1946 - 1952,
diss. jur. Bonn 1956, masch. |
| Gurvitch | Grundzüge der Soziologie des Rechts,
Neuwied 1960 (Soziologische Texte, Bd. 6). |
| Haas | Die Kriminalität in Betrieben der Automobilindu-
strie einer Großstadt Deutschlands (in den
Jahren 1949 - 1958), diss. jur. Bonn 1964. |
| Halberstadt | Betriebsjustiz - Kriminalität und Arbeitsordnung,
in BfStSozArbR 1965, 59. |
| Hamann | Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland,
2. Aufl. Neuwied 1960. |
| Heim | Die Kriminalität bei der Eisenbahn im Bezirk der
Eisenbahndirektion Köln in den Jahren 1946 - 1949.
diss. jur. Bonn 1950. |
| von Hentig | Die unbekannte Straftat,
Berlin - Göttingen- Heidelberg, 1964. |
| Herbst | Die betrieblichen Ordnungsstrafen, in BB 1965,
419. |
| Herschel | Betriebsbußen. Ihre Voraussetzungen und Grenzen.
Köln, Berlin, Bonn, München 1967. |

VII.

- | | |
|--------------------------------|--|
| ders. | Anmerkungen zu AP Nr. 5 zu § 242 (Kündigung). |
| Hueck-Nipperdey | Grundriß des Arbeitsrechts, 4. Aufl.,
Berlin und Frankfurt/M. 1968. |
| dies. | Lehrbuch des Arbeitsrechts.
1. Bd. (bearb. v. Hueck), 7. Aufl. Berlin und
Frankfurt/M. 1965,
2. Bd. (bearb. v. Nipperdey), 6. Aufl. 1957;
2. Bd., 1. Halbbd., 7. Aufl. 1966. |
| Hueck-Nipperdey-
Stahlhacke | Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. München und Berlin
1964. |
| Iversen | Die Kriminalität im Bereich zweier Großbetriebe
der chemischen Industrie (in den Jahren 1951 -
1960), diss. jur. Bonn. 1966. |
| Kaiser | Die sogenannte Betriebsjustiz im Lichte der staat-
lichen Rechtspflege, in BB 1966, 1107. |
| ders. | Bedeutung strafprozessualer Grundsätze für Werk-
schutz und Betriebsgerichte, in BB 1967, 1295. |
| Kienapfel | Betriebskriminalität und Betriebsstrafe, in JZ
1965, 599. |
| H. J. Koch | Betrieb 1964, 1377.
(Anmerkung zu BGH NJW 1964, 242). |
| J. R. Koch | Betriebliche Ordnungsstrafen, in BB 1954, 565. |
| Kohlrausch-Lange | Strafgesetzbuch mit Erläuterungen und Nebengeset-
zen, 43. Aufl. Berlin 1961. |
| Lange | Gesellschaftsgerichte in Ost und West, in Beiträ-
ge zur gesamten Strafrechtswissenschaft - Fest-
schrift für Hellmuth Mayer, Berlin 1966, 497. |
| Landmann-Rohmer | Kommentar zur Gewerbeordnung, 2. Bd., 11. Aufl.
München und Berlin 1956. |
| Leipziger Komm. | Bd. 2, 7. Auflage Berlin 1951; 8. Aufl. 1958. |
| Lepsius | Artikel Industrie und Betrieb in Das Fischer-Lexikon
Nr. 10, Soziologie, hgg. v. König, Frankfurt/M. 1967. |
| Lisiecki | Reaktionsformen von Betrieben auf innerbetriebliche
kriminelle Vorgänge,
diss. jur. Hamburg 1965. |
| Maass | Die Rechtsgrundlagen des industriellen Werkschutzes,
in Betrieb 1965, 145. |

VIII.

- | | |
|---------------------|---|
| von Mangoldt | Das Bonner Grundgesetz,
Berlin und Frankfurt/M. 1953. |
| von Mangoldt-Klein | Das Bonner Grundgesetz, 1. Bd. 2. Aufl.
Berlin und Frankfurt/M. 1957. |
| Maunz - Dürig | Grundgesetz, Bd. I, 2. Aufl. München und
Berlin 1964. |
| Maurach | Deutsches Strafrecht, Allg. Teil, 3. Aufl.
Karlsruhe 1965; Besonderer Teil, 4. Aufl. 1964. |
| Menger | Berufsgerichte und Grundgesetz,
in JuS 1966, 66. |
| Meyer-Cording | Die Vereinsstrafe, Tübingen 1957. |
| ders. | Betriebsstrafe und Vereinsstrafe im Rechtsstaat,
in NJW 1966, 225. |
| Neuhoff | Die Kriminalität bei der Deutschen Bundespost im
Bezirk der Oberpostdirektion Köln in den Jahren
1947 - 1954, diss. jur. Bonn 1957. |
| Neumann-Duesberg | Betriebsverfassungsrecht. Ein Lehrbuch, Berlin 1960. |
| ders. | Stichwort Betrieb, Begriff, in ArbRBlattei. |
| Nikisch | Arbeitsrecht, III. Bd., 2. Aufl. Tübingen 1966. |
| ders. | Arbeitsverhältnis und Gerichtsschutz, in NJW 1964,
2387. |
| Olshausen | Kommentar zum Strafgesetzbuch für das Deutsche
Reich, 11. Aufl., Berlin 1927. |
| Palandt | Bürgerliches Gesetzbuch, 27. Aufl. München und
Berlin 1968. |
| Potthoff | Die Strafgewalt des Arbeitgebers, in Gruchot 68.
Bd. (1927), 287. |
| H. H. Rupp | NJW 1967, 1651.
(Anmerkung zu BVerfG NJW 1967, 1651; 1654). |
| Eb. Schmidt | Lehrkommentar zur Strafprozeßordnung und zum
Gerichtsverfassungsgesetz, Teil I, 2. Aufl. Göttingen 1964. |
| Joh. Werner Schmidt | Kriminalität in der eisenverarbeitenden Industrie
(1951 - 1957), diss. jur. Bonn 1963 (Kriminologische
Untersuchungen, Heft 14). |

IX.

- Schmitz Die Kriminalität in Betrieben der eisenschaffenden Industrie (in den Jahren 1951 - 1957), diss. jur. Bonn 1959.
- Schönke-Schröder Strafgesetzbuch, 12. Aufl. München und Berlin, 1965.
- Schultz Blick in die Zeit, in MDR 1965, 183.
- Schwarz-Dreher Strafgesetzbuch, 27. Aufl., München und Berlin 1965.
- Schwarz-Kleinknecht Strafprozeßordnung, 25. Aufl. München und Berlin 1965.
- Servatius Ursachen und Bekämpfung der Kriminalität in einem Industriebetrieb, diss. jur. Hamburg 1964.
- Sieg Gerichtliche Nachprüfung verhängter Betriebsbußen, in RdA 1954, 361.
- Soellner JZ 1966, 803
(Anmerkung zu BAG NJW 1966, 1430).
- Soergel-Siebert Bürgerliches Gesetzbuch, I. Bd., 9. Aufl. Stuttgart 1959.
- Sommer Stichwort Betriebsbußen, in ArbRBlattei.
- Staudinger Bürgerliches Gesetzbuch, II. Bd. 3. Teilbd., 11. Aufl. Berlin 1958.
- Stree Strafantrag und Gleichheitsgrundsatz, in DÖV 1958, 172.
- Welzel Das Deutsche Strafrecht, 9. Aufl. Berlin 1965.
- Wolff Verwaltungsrecht I, 6. Aufl. München und Berlin 1965; Verwaltungsrecht II, 2. Aufl. 1967.

ABKÜRZUNGEN

AE	Alternativ-Entwurf eines Strafgesetzbuches. Allgemeiner Teil, vorgelegt von Baumann, Brauneck, Hanack, Arthur Kaufmann, Klug, Lampe, Lenckner, Maihofer, Noll, Roxin, Schmitt, Schultz, Stratenwerth, Stree, Tübingen 1966.
AP	Arbeitsrechtliche Praxis; Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts.
Arbger.	Arbeitsgericht
ArbRB1	Arbeitsrechts-Blattei, Handbuch für die Praxis, herausgegeben von Sitzler
AT	Strafrecht, Allgemeiner Teil
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BB	Betriebsberater
BBG	Bundesbeamtengesetz in der Fassung vom 22. Oktober 1965.
Bd.	Band
BDHE	Entscheidungen des Bundesdisziplinarhofs
Betrieb	Der Betrieb
BetrVerfG	Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BGHSt	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Strafsachen
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
BG nw	Beamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 1. August 1966.
BStStZArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht
BRAO	Bundesrechtsanwaltsordnung
BT	Strafrecht, Besonderer Teil
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts

DÖV	Die öffentliche Verwaltung
DR	Deutsches Recht
DRiZ	Deutsche Richterzeitung
E 1962	Entwurf eines Strafgesetzbuches 1962
GewO	Gewerbeordnung für das Deutsche Reich in der Fassung vom 26. Juli 1900.
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949.
Gruchot	Gruchots Beiträge zur Erläuterung des Deutschen Rechts
JGG	Jugendgerichtsgesetz
JR	Juristische Rundschau
JuS	Juristische Schulung
JZ	Juristen-Zeitung
KRG	Gesetz des Kontrollrats
LAG	Landesarbeitsgericht
LK	Strafgesetzbuch, Leipziger Kommentar, begründet von Ebermayer-Lobe-Rosenberg
LM	Nachschlagewerk des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen, herausgegeben von Lindenmaier und Möhring
masch.	maschinenschriftliches Exemplar
MRK	Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
OLG	Oberlandesgericht
OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten vom 25. März 1952
PersVertrG	Personalvertretungsgesetz vom 5. August 1955.
RdA	Recht der Arbeit
RGSt	Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
Rdnr.	Randnummer
StGB	Strafgesetzbuch

StPO	Strafprozeßordnung
TVG	Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949.
VGH	Verwaltungsgerichtshof
VwRspr	Verwaltungsrechtsprechung
WaffenG	Waffengesetz vom 18. März 1938
WStG	Wehrstrafgesetz vom 30. März 1957
ZfgesKr	Zeitschrift für die gesamte kriminalistische Wissenschaft und Praxis

EINLEITUNG

I.

"Betriebsstrafe" lautet eines der Schlagworte, die fallen, wenn von der Herrschaftsmacht im Industriebetrieb die Rede ist; ein weiteres ist "Selbstjustiz des Arbeitgebers", ein anderes gar "Firmenfeme" ¹⁾. Das Schlagwort spricht die Erscheinungen aus dem internen Bereich industrieller Betriebe an, die hier untersucht werden sollen: das betriebliche Ordnungsrecht, seine Tatbestände, seine Sanktionen, sein Verfahren, insbesondere aber die innerbetriebliche Behandlung von Straftaten, welche die Belange des Betriebes berühren. Es mag daher zur vorläufigen Kennzeichnung des Gegenstandes der Erörterungen hingehen. Als Begriff dagegen ist es von zweifelhaftem Wert.

Wo die Worte "Betriebsstrafe", "Privatjustiz" oder "Selbstjustiz im Betrieb" gebraucht werden, wird meist vorweggenommen, was erst zu erweisen wäre: daß nämlich der Betriebsinhaber oder die für ihn in der Leitung des Betriebes Tätigen unter der Mitwirkung des Betriebsrates sich Rechtsprechungsbefugnisse anmaßen, um die betrieblichen Zwecke zu fördern, und zwar mit den arbeitstechnischen Zwecken des Betriebes auch die wirtschaftlichen Zwecke des Unternehmens. Das Bild von dem Gerichtstag im Betrieb stellt sich ein. Die aus dem öffentlichen Strafprozeß bekannten Rollen sind schnell verteilt: Der Leiter des Werkschutzes vertritt die Anklage, der Betriebsrat übernimmt die Verteidigung, die Personalabteilung stellt den Richter ²⁾. Die Richtigkeit dieses Bildes muß aber bei aller scheinbaren Ähnlichkeit zwischen "Betriebsgerichtsbarkeit" und Straferichtsbarkeit erst an Hand der organisatorischen, soziologischen und betriebsverfassungsrechtlichen Gegebenheiten überprüft werden.

1) Capital Nr. 1, Januar 1967;
Westdeutsche Allgemeine Zeitung (WAZ) Nr. 246 vom 22. Oktober 1966: "Moderne Feme in der Arbeitswelt".

2) Capital, a. a. O.;
Sonntagsblatt Nr. 47 vom 22. November 1964;
Stern Nr. 23 vom 6. Juni 1965.

Das Wort "Betriebsstrafe" gibt sogleich die Richtung des Vorwurfs preis, den es enthält. Anlaß zum Ärgernis ist allein die innerbetriebliche Ahndung krimineller Verstöße. Dagegen nimmt man es weitgehend als selbstverständlich hin, daß wegen sonstiger mißbilligenswerter Verhaltensweisen innerbetriebliche Sanktionen verhängt werden. Die Befugnisse der Betriebsführung, Verwarnungen und Verweise auszusprechen und Geldbußen zu verhängen, werden von der öffentlichen Meinung weniger deshalb angezweifelt, weil man die grundsätzliche Frage der rechtlichen Grundlage und der Notwendigkeit einer betrieblichen Strafgewalt stellt, sondern weil man die unterschiedlichen Bedeutungsinhalte einer vom Amtsrichter verhängten Geldstrafe und einer vom Betriebsführer ausgesprochenen Geldbuße nicht sieht und die möglicherweise unterschiedliche Qualität verschiedener Folgen einer Straftat erkennt. So verschiebt sich die Problematik der Grenzen privater Herrschaftsmacht, wird ihre Ausdehnung auch im Bereich der sonstigen Verstöße gegen die betriebliche Ordnung oder den Arbeitsvertrag übersehen, werden Antworten vorweggenommen und unzutreffende Assoziationen geweckt. Betriebsstrafe, Strafe, Strafgewalt, Anmaßung, Privatjustiz, dieser Gedankenreihe kann man sich nur schwer entziehen, läßt man es bei einem ersten Blick bewenden. Doch kann sich auf einen letzten Blick erweisen, daß die Betriebsstrafe nicht Strafe als Ausdruck einer kollektiven Mißbilligung, daß ihre Verhängung nicht Rechtsprechung ist, sondern eine Maßnahme der Betriebsleitung zur Sicherung der Ordnung im Betrieb, kein Akt der Selbstjustiz, sondern ein Akt der Selbstverwaltung.

II.

Besonders in der öffentlichen Diskussion, die seit nunmehr schon einigen Jahren vor allem in der Presse, aber auch im Fernsehen³⁾ und im Rundfunk⁴⁾ geführt wird, steht die Frage der innerbetrieblichen Ahndung

3) Panorama, Sendung vom 14. Juni 1965.

4) Frankfurt I, Das sozialpolitische Forum, Sendung vom 4. 11. 1965; Westdeutscher Rundfunk, Aus der Welt der Arbeit, Sendung vom 8. 11. 1966.

Zu Fußnote 3) und 4): Die Manuskripte liegen mir vor.

krimineller Verstöße unter Ausschaltung der staatlichen Strafverfolgungsbehörden im Vordergrund. Andere Erscheinungsformen der Betriebsjustiz werden höchstens am Rande erwähnt. In den Berichten und Beiträgen werden immer wieder zwei Bedenken erhoben⁵⁾: Zum einen sei die Privilegierung werksangehöriger gegenüber dritten Tätern unerträglich, zum anderen träten bei der Behandlung innerbetrieblicher Straftaten Betriebsgerichte in Konkurrenz zu den ordentlichen Gerichten. Es wird beanstandet, daß werksangehörige Täter bei Angriffen gegen Rechtsgüter, die aus betrieblicher Sicht schätzenswert erscheinen, durch die betriebliche Sphäre gegen den Zugriff der staatlichen Strafverfolgung abgeschirmt seien. Das Rechtsgefühl wird dadurch gestört, daß Straftaten mit vergleichbarem Unwertgehalt bei dem einen Täter mit einer diskriminierenden Bestrafung durch den Richter, bei dem anderen mit einer Verwarnung oder einer Geldbuße beantwortet werden. Damit, so meint die Westdeutsche Allgemeine Zeitung⁶⁾, gerate das Grundrecht der Gleichheit aller vor dem Gesetz in Gefahr⁷⁾. Aus Artikel 92 des Grundgesetzes leitet man ein Verbot jeder Art von privater Justiz her. Die Einrichtung von Betriebsgerichten stelle daher einen Verfassungsbruch dar⁸⁾. Einem Staat, der sich zu dem Rechtssprechungsmonopol seiner Gerichte bekenne, könne es nicht gleichgültig sein, wenn dieses Rechtssprechungsmonopol durch private Institutionen ausgehöhlt werde, die in Form und Inhalt ihrer Tätigkeit

5) Befürwortende Stellungnahmen fanden sich nur in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) Nr. 288 vom 11. Dezember 1965, in "Die Welt" Nr. 217 vom 18. September 1965 und im "Handelsblatt" Nr. 217 vom 10. November 1964.

6) a. a. O. (Untertitel: "Zweierlei Recht: Straffällige kommen am Arbeitsplatz billiger weg").

7) Auch der ehemalige Justizminister des Landes Schleswig-Holstein, Dr. Leverenz, sieht durch die Betriebsjustiz die Gleichheit der Bürger bedroht (Stern, a. a. O.).

8) Sonntagsblatt Nr. 47 vom 22. November 1964; auch "Die Zeit" Nr. 52 vom 25. Dezember 1964: "Bei Hochkonjunktur hat das Rechtsempfinden Pause".

mit den ordentlichen Gerichten konkurrierten⁹⁾. In diesem Zusammenhang weist die Kritik polemisch auf die Einrichtung der Konfliktkommissionen und Schiedskommissionen in der DDR hin¹⁰⁾. Während die Konfliktskommissionen nur tätig würden, wenn ihnen ein Fall von den staatlichen Behörden vorgelegt werde, erhielten Staatsanwalt und Richter unter der Herrschaft der Betriebsjustiz erst dann Kenntnis von einer im Bereich eines Industriebetriebes begangenen Straftat, wenn sie auf Grund einer betrieblichen Entscheidung zur öffentlichen Strafverfolgung "freigegeben" worden sei. Das Sonntagsblatt schließt daran die Frage, ob für den Bereich angemessener Strafgerichtsbarkeit eine durch Gesetz eingerichtete, öffentlich wirkende Betriebsjustiz - wie sie in der DDR bestehe - von den Grundsätzen der Rechtsstaatlichkeit weiter entfernt sei als ihr privatrechtliches Gegenstück in der Bundesrepublik, "das sich unter der stillschweigenden Zustimmung der Sozialpartner in der betrieblichen Intimsphäre" auswirke¹¹⁾.

Nehmen die verfassungsrechtlichen Erwägungen in der öffentlichen Diskussion auch den breitesten Raum ein, so wird doch daneben auf andere Gefahren der Betriebsstrafe und der betrieblichen Herrschaft hingewiesen. Die "Zeitung"¹²⁾ äußert die Sorge, die im Vergleich zu einer öffentlichen Bestrafung durch den Richter geringfügigen innerbetrieblichen Folgen, die häufig an Straftaten geknüpft werden, könnten kriminalitätsfördernd wirken. Das Blatt berichtet ferner von Versuchen,

9) Dr. Leverenz im Stern, a.a.O.

10) Sonntagsblatt, a.a.O.: "Nach Ulbrichts Muster ?"

Zu den Konfliktkommissionen genauer Lisiecki, 14 f., und Baur JZ 1965, 166 Fußnote 32.

11) Anzumerken ist noch, daß sich auch "Neues Deutschland" mit der "Privatjustiz der Monopole" (Ausgabe vom 3. November 1964) und der "Notstandsarmee der Monopole" (Ausgabe vom 31. März 1965) - gemeint ist der Werkschutz - beschäftigte. In einem weiteren Artikel wurde der Bericht aus der "Zeitung" Nr. 17 vom 10. Dezember 1964 wiedergegeben (Ausgabe vom 16. Dezember 1964).

12) Nr. 17 vom 10. Dezember 1964.

begünstigend in polizeiliche Ermittlungen einzugreifen: Es komme vor, daß Arbeitgeber bei den Strafverfolgungsbehörden die Einstellung von Verfahren gegen Werksangehörige betrieben, um deren Arbeitskraft nicht zu verlieren¹³⁾. In derselben Ausgabe macht die "Zeitung" auf die Gefahr von Nötigungs- und Erpressungsversuchen seitens der Betriebsleitung aufmerksam, denen Arbeitnehmer nach dem Bekanntwerden von Unregelmäßigkeiten ausgesetzt sein können. Das Sonntagsblatt¹⁴⁾ erwähnt in diesem Zusammenhang einen äußerst bedenklichen Fall: Ein Arbeitnehmer wurde wegen einer Straftat auf einen besonders unbeliebten und dazu noch schlechter bezahlten Arbeitsplatz versetzt. Um zu verhindern, daß der Betroffene dieser Maßnahme durch einen Arbeitsplatzwechsel auswiche, wurde er damit bedroht, man werde Strafanzeige erstatten, sobald er das Arbeitsverhältnis löse¹⁵⁾. Der Bundestagsabgeordnete Matthöfer trug diesen Fall in der Fragestunde des Bundestages vom 6. November 1964 vor¹⁶⁾. Es ist nicht verwunderlich, daß ein solches Vorgehen von Arbeitgebern Mißtrauen auch gegenüber anderen Äußerungen der betrieblichen Herrschaft, gerade auch gegenüber der "Betriebsgerichtsbarkeit" hervorruft.

III.

Der Vielzahl an Stellungnahmen zur Betriebsjustiz steht eine - wohl auf mangelnder Erkenntnismöglichkeit beruhende - nur unzureichende Darstellung der betrieblichen Praxis gegenüber. Soweit ersichtlich, brachte "Der Spiegel" den ersten Pressebericht über den Ordnungs-

13) Auch Böhm ZfgesKr 1961, 349, berichtet von zwei derartigen Fällen.

14) a. a. O.

15) Siehe auch die "Zeitung", a. a. O.: Erst wenn der zunächst innerbetrieblich zur Rechenschaft gezogene Arbeitnehmer wider Erwarten kündigt, wird die Polizei benachrichtigt.

16) Verhandlungen des Deutschen Bundestages - 4. Wahlperiode - , Stenografische Berichte Bd. 56, 144. Sitzung.

ausschuß eines Hüttenwerkes im Ruhrgebiet¹⁷⁾: "An jedem Dienstagmorgen versammelt sich in einem kleinen Raum des Verwaltungsbäudes der Hüttenwerke Oberhausen AG. eine Reihe von Arbeitern und Angestellten. Nervös warten sie, bis sie aufgerufen und in ein großes Sitzungszimmer gegenüber dem Warteraum geführt werden". Doch löste erst im Jahre 1964 der Vorsitzende der Bezirksleitung Offenbach des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Wöll, die öffentliche Diskussion der Betriebsjustiz aus, als er im Rahmen einer Betriebsrätekonferenz auf "Ansätze einer illegalen privaten Strafjustiz" hinwies. Wöll nannte damals auch Zahlen. Nach seinen Angaben hat der Ordnungsausschuß eines Großunternehmens in Nordrhein-Westfalen im Jahre 1963 folgende kriminellen Verstöße behandelt:

- 710 einfache Diebstähle
- 133 schwere Diebstähle
- 85 Fahrraddiebstähle
- 9 Unterschlagungen
- 16 Betrugsfälle
- 17 sittliche Verfehlungen
- 53 Körperverletzungen und
- 53 sonstige Delikte.

Von 450 "überführten" Tätern wurden nach Wöll 80 fristlos entlassen. In 60 Fällen wurde Strafanzeige erstattet.

Die von Wöll erstmals in der Öffentlichkeit erwähnten Zahlen bereichern seither - teilweise mit geringfügigen Abweichungen - fast alle einschlägigen Berichte¹⁸⁾. Sie werden entweder der Thyssen Röhren-

17) Nr. 1 Neujahr 1959.

18) WAZ, a.a.O.; "Zeitung", a.a.O.; Sonntagsblatt, a.a.O.; Stern, a.a.O.; Capital, a.a.O.; Frankfurter Rundschau Nr. 240 vom 15. Oktober 1966; Panorama, wie Fußnote 3; Neues Deutschland, Ausgabe vom 16. Dezember 1964; siehe auch Halberstadt BlfStSozArbR 1965, 59; DRiZ 1966, 410.

Der Bundestagsabgeordnete Matthöfer erwähnte die von Wöll genannten Zahlen in der Fragestunde des Bundestages vom 6. November 1964 (vgl. Fußnote 16).

werke AG.¹⁹⁾ oder der Farbenfabriken Bayer AG.²⁰⁾ zugeschrieben. Panorama²¹⁾ berichtete aus einem Werk in Rüsselsheim, dort seien im Jahre 1964 bei 150 festgestellten Diebstählen 100 Entlassungen ausgesprochen worden. In 18 Fällen habe man Strafanzeige erstattet. Nach Capital²²⁾ tagt bei der Badischen Anilin und Soda-Fabrik AG seit 1945 alle vierzehn Tage eine Kommission O unter dem Vorsitz des Leiters der Personalabteilung. Von den jährlich verhandelten etwa 500 Verstößen sind 25 bis 40 Diebstähle. Die Kommission schaltet nur bei schweren Fällen krimineller Verstöße die staatlichen Strafverfolgungsorgane ein. Nimmt man die Angaben über die Gesamtzahl der Werkschutzangehörigen hinzu²³⁾, so ist das der Öffentlichkeit bekannt gewordene Material weitgehend erschöpft²⁴⁾.

IV.

Seit Wöll im Jahre 1964 mit den oben genannten Zahlen hervortrat, ist die Betriebsjustiz auch ein politisches Thema. Allerdings lief sich die politische Diskussion an Zuständigkeitserwägungen und an unverbindlichen Versicherungen fest. So war den Vorstößen auf der parlamentarischen Ebene bisher kein besonderer Erfolg beschieden.

Die Bundestagsabgeordneten Jahn und Matthöfer wollten in der Fragestunde des Bundestages vom 6. November 1964²⁵⁾ von der Bundesregierung wissen, was ihr über die private Strafjustiz und die Ein-

19) So "Zeitung", a. a. O.; auch Halberstadt, a. a. O., 59.

20) So Capital, a. a. O.; Panorama, wie Fußnote 3.

21) Wie Fußnote 3.

22) a. a. O.

23) Die Gesamtzahl der Werkschutzangehörigen wird mit 40.000 oder mit 60.000 angegeben (vgl. Capital, a. a. O.; FAZ, a. a. O.; "Zeitung", a. a. O.).

24) In einigen Veröffentlichungen wird ferner noch eine Strichliste erwähnt, an Hand derer der Generalstaatsanwalt des Landes Schleswig-Holstein die Anzeigenbereitschaft von Unternehmern feststellen wollte. Innerhalb eines Vierteljahres sollen nur zwei Strafanzeigen von Unternehmern gegen ihre Arbeitnehmer bei der Staatsanwaltschaft eingegangen sein (vgl. Capital, a. a. O.; Rheinische Post, Nr. 243 v. 19. Oktober 1966.)

25) Verhandlungen des Deutschen Bundestages wie Fußnote 16.

richtung von Betriebsgerichten bekannt sei. Der Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Dr. Claussen, antwortete, er habe durch ein Schreiben des Arbeits- und Sozialministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen erfahren, daß in einzelnen größeren Betrieben des Landes im Rahmen allgemein üblicher Betriebsordnungen auch Verstöße mit Deliktcharakter innerbetrieblich geahndet werden sollten. Gewisse Zweifel an der Zulässigkeit dieser Praxis hätten den Landesarbeitsminister zu der Bitte veranlaßt, die Angelegenheit auf der nächsten Tagung der Arbeitsrechtsreferenten der Länder und des Bundes untersuchen zu lassen. In der Sitzung des Bundestages vom 19. März 1965²⁶⁾ fragte Matthöfer erneut wegen der innerbetrieblichen Ahndung strafbarer Handlungen die Bundesregierung. Nunmehr räumte Dr. Claussen ein, es bestehe kein Überblick über die betriebliche Übung. Auf die Zusatzfrage Matthöfers nach der Verfassungsmäßigkeit einer betrieblichen Strafgewalt vertrat Dr. Claussen die Ansicht, der staatliche Strafanspruch werde durch innerbetriebliche Maßnahmen nicht berührt. Werde aber die Betriebsjustiz in einer Weise geübt, daß sie in das staatliche Rechtsprechungsmonopol eingreife, so sei sie mit dem Grundgesetz nicht vereinbar. Auf eine dritte Anfrage Matthöfers in der Sitzung des Bundestages vom 26. Oktober 1966²⁷⁾ erklärte der damalige Bundesminister der Justiz, Dr. Jaeger, von einer verfassungswidrigen außergerichtlichen Justiz könne nicht gesprochen werden. Die innerbetriebliche Ahndung von Verstößen gegen die Arbeitsordnung stelle keine Gerichtsbarkeit im Sinne des Artikel 92 GG dar. Ein etwaiger Strafanspruch des Staates werde nicht berührt. Im übrigen verfolge die Bundesregierung die in den einzelnen Ländern unterschiedliche Entwicklung sorgfältig. Wegen der Anregung Matthöfers, die Übung in den Betrieben zu untersuchen, verwies der Minister auf die Zuständigkeit der Länder.

26) Verhandl. d. Deutschen Bundestages - 4. Wahlperiode -, Stenografische Berichte Bd. 58, 174. Sitzung.

27) Verhandl. d. Deutschen Bundestages - 5. Wahlperiode -, Stenografische Berichte Bd. 62, 67. Sitzung.

Matthöfer selbst äußerte seine Bedenken in der Panorama-Sendung vom 14. Juni 1965: Er vertrat die Auffassung, Betriebsgerichte, die aus eigener Machtvollkommenheit kriminelle Delikte ahndeten, seien Ausnahmegerichte, entzögen den Betroffenen dem gesetzlichen Richter und umgingen die Rechtssprechungsbefugnis des Staates. Durch die Kenntnis von Straftaten habe der Arbeitgeber Macht über straffällige Arbeitnehmer. Würde und Gleichberechtigung der Arbeitnehmer seien bedroht. Der Bundestagsabgeordnete umriß auch seine Vorstellung von einer annehmbaren Regelung: Sie müsse den Vorschriften des Grundgesetzes genügen und alle Vorteile aufweisen, die die jetzige Regelung in ihrem besten Fall habe. Es sollten prozessuale Sicherungen, insbesondere für den Grundsatz des rechtlichen Gehörs, eingeführt werden. Der Arbeitgeber dürfe durch die Betriebsstrafe nicht auch nur in den Genuß eines mittelbaren Vorteils kommen, etwa durch die Zahlung minderen Lohnes wegen einer Rückstufung.

Die FDP-Fraktion im Landtag von Nordrhein-Westfalen brachte am 30. Oktober 1964 zum Thema Betriebsjustiz eine kleine Anfrage ein²⁸⁾, die der damalige Landesjustizminister, Dr. Sträter, am 10. November 1964 beantwortete. Er räumte ein, Erkundigungen hätten ergeben, daß bei der betriebsinternen Ahndung von Verstößen gegen die Betriebsordnung auch Handlungen erfaßt würden, die gegen die Strafgesetze verstießen. Der Minister erklärte weiter, der Justizausschuß sei zu dem Ergebnis gekommen, es solle geprüft werden, ob eine gesetzliche Regelung der Frage, etwa entsprechend der früher in der Gewerbeordnung enthaltenen Regelung, anzustreben sei²⁹⁾.

28) Landtagsdrucksache Nr. 545.

29) Landtagsdrucksache Nr. 563.

Schließlich befaßte sich auch die 34. Konferenz der Landesjustizminister im Jahre 1966 in Kiel mit der "außergerichtlichen Justiz" und beschloß, der Erscheinung nachzuspüren³⁰⁾. Dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung liegt neuerdings ein Gutachten über die Rechtsprobleme des betrieblichen Ordnungsstrafrechts vor, das Herschel verfaßt hat³¹⁾.

Die Arbeitgeberverbände haben bisher das Bestehen einer "sogenannten Betriebsjustiz" dementiert. Doch stand das Thema auf der Tagesordnung einer Tagung für neuzeitliche Betriebsführung, die 1966 in Heidelberg abgehalten wurde. Der Deutsche Gewerkschaftsbund vertrat in dem Rundschreiben eines Landesverbandes aus dem Jahre 1966 die Meinung, eine echte Betriebsjustiz anstelle der staatlichen Strafrechtspflege gebe es nicht. Sie sei mit Rücksicht auf Artikel 92 GG nicht möglich. Die in Industriebetrieben verhängten Bußen hätten nicht den Charakter krimineller Strafen, seien vielmehr Disziplinarstrafen und den Vereinsstrafen ähnlich. Nur überhöhte Bußen könnten praktisch den Charakter echter krimineller Strafen annehmen und seien deshalb unzulässig. Vom rechtspolitischen Standpunkt aus sei die bloße innerbetriebliche Behandlung schwerer krimineller Verstöße vor allem dann bedenklich, wenn bei dem Arbeitgeber die Furcht vor dem Verlust der Arbeitskraft den Ausschlag gebe. Eine betriebliche Bußordnung müsse jedoch die Ge- und Verbote tatbestandlich festlegen und einen Rahmen für die Höhe der Bußen enthalten. Eine nur generalklauselartige Ermächtigung genüge den Erfordernissen nicht und sei unwirksam.

30) DRiZ 1966, 410.

31) Vgl. jetzt Herschel, Betriebsbußen. Ihre Voraussetzungen und ihre Grenzen.

V.

Für den Stand der öffentlichen Diskussion der Betriebsjustiz läßt sich somit feststellen:

- 1) Die Betriebsjustiz stößt, soweit sie sich auf die Ahndung krimineller Verstöße bezieht, weitgehend auf Mißtrauen, wenn nicht auf Ablehnung.
- 2) Für die Ablehnung werden in der Hauptsache folgende Gründe angeführt:
 - a) Die Betriebsjustiz sei private Gerichtsbarkeit und wegen Verstoßes gegen Artikel 92 GG verfassungswidrig.
 - b) Die Durchbrechung des staatlichen Rechtsprechungsmonopols führe zu einer Ungleichbehandlung straffälliger Bürger, die mit dem Gleichheitsgrundsatz des Artikel 3 GG nicht vereinbar sei.
 - c) Die im Rahmen der Betriebsjustiz möglichen, nur wenig einschneidenden Sanktionen wirkten begünstigend auf den Entschluß zur Begehung weiterer Straftaten.
 - d) Ein straffälliger Arbeitnehmer sei dem Arbeitgeber, wenn er den Täter kenne, schutzlos ausgeliefert; er habe insbesondere dessen Versuche zu fürchten, auf seine Willensentscheidung im Wege der Nötigung Einfluß zu nehmen.
 - e) Die von den Arbeitgebern bei Straftaten Werksangehöriger geübte Nachsicht sei nur eine Folge der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Sie diene lediglich dazu, den Verlust von Arbeitskräften zu vermeiden.

VI.

Seit 1953 ist eine große Anzahl von Dissertationen erschienen, die sich vorwiegend mit dem Einfluß des Arbeitsplatzes in einem Indu-

striebetrieb auf die Straffälligkeit der Arbeitnehmer befassen³²⁾. Dort wird teilweise bereits die Frage der innerbetrieblichen Behandlung der festgestellten Straftaten berührt³³⁾. Trotz dieser Vorarbeiten begann die Diskussion über die Zulässigkeit und die Grenzen der Betriebsjustiz in der juristischen Fachliteratur erst im Jahre 1965 mit einem Beitrag von Arndt³⁴⁾. Auch hier hat der Streit vor allem die Betriebsstrafe bei kriminellen Verstößen zum Gegenstand. Allerdings besteht weitgehend Einigkeit darüber, daß es unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht grundsätzlich beanstandet werden kann, wenn Betriebsstrafen auch bei Verstößen verhängt werden, die einen Straftatbestand erfüllen. Umso mehr wird um die Begrenzung der betrieblichen Befugnisse gestritten³⁵⁾. Soweit ersichtlich, vertritt nur Baur³⁶⁾ die Ansicht, die Ahndung krimineller Verstöße sei aus verfassungsrechtlichen Gründen selbst dann unzulässig, wenn zugleich die Ordnung oder Sicherheit des Betriebes berührt werde³⁷⁾.

32) Forsbach, diss. jur. Bonn 1953,

Schmitz, diss. jur. Bonn 1959,

Beyer, diss. jur. Bonn 1963,

Goos, diss. jur. Bonn 1963,

Schmidt, diss. jur. Bonn 1963,

Haas, diss. jur. Bonn 1964,

Servatius, diss. jur. Hamburg, 1964,

Lisiecki, diss. jur. Hamburg 1965,

Iversen, diss. jur. Bonn 1966.

Mit ähnlichen Fragen im Bereich des öffentlichen Dienstes beschäftigen sich die Arbeiten von

Heim, diss. jur. Bonn 1950,

Gordies, diss. jur. Bonn 1956,

Neuhoff, diss. jur. Bonn 1957.

33) Schmitz, 27 ff.; Goos, 29 ff.; Servatius, 88 ff.; Lisiecki, 60 ff., 71 ff., 86 ff., 112 ff., 132 ff.;

Forsbach, 22 ff., vor allem Tabellen nach pp. 37, 55, 67, 79.

34) NJW 1965, 26.

35) Arndt, a.a.O., 26 f; Halberstadt, a.a.O., 59 ff.; Gaul Betrieb 1965, 665 ff.; Kienapfel JZ 1965, 599 ff.; Franzheim JR 1965, 459 f.; Meyer-Cording, NJW 1966, 225 ff.; Kaiser BB 1966, 1108 ff.

36) a.a.O. 163 ff.

37) Pittag - Kraegeloh - Auffarth, Rdnr. 38 b zu § 56, beziehen sich auf Baur, ohne ihm aber im Ergebnis zu folgen.

Während die Veröffentlichungen zu Fragen der Betriebsjustiz in der allgemeinen und in der Fachpresse recht zahlreich sind, hat die Rechtsprechung nur vereinzelt Gelegenheit gehabt, sich mit dieser Problematik zu befassen. Das überrascht nicht, wenn man die Lage des Arbeitnehmers bedenkt, gegen den eine Betriebsstrafe verhängt worden ist. Der Arbeitnehmer ist in aller Regel geneigt, Verwarnung, Verweis oder Geldbuße hinzunehmen, da ihm diese Sanktionen vorteilhafter erscheinen müssen als die Lösung des Arbeitsverhältnisses, eine Schadensersatzklage des Arbeitgebers oder gar eine Strafanzeige, die drohen, wenn er sich gegen die innerbetriebliche Bestrafung wendet.

Erst mit dem Urteil vom 12. September 1967³⁸⁾ hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, daß die Aufstellung von betrieblichen Bußordnungen und die auf ihrer Grundlage erfolgende Verhängung von betrieblichen Sanktionen, auch von Geldbußen, bei Ordnungsverstößen zulässig seien, wenn die betriebsverfassungsrechtlichen und rechtsstaatlichen Anforderungen beachtet würden. Die Frage der Zulässigkeit von Ordnungsstrafen in Industriebetrieben war vom 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 14. Dezember 1966³⁹⁾ noch ausdrücklich offengelassen worden. Bereits früher hatten das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf⁴⁰⁾ und das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg⁴¹⁾ die Geldbuße als Sanktion bei Ordnungsverstößen in einem Industriebetrieb für zulässig erachtet⁴²⁾.

38) Veröffentlicht in NJW 1968, 317 und BB 1968, 40. In dem Rechtsstreit sollte die Wirksamkeit einer Geldbuße in Höhe eines Schichtlohnes (35, 36 DM) wegen Arbeitsbummelei geklärt werden.

39) 4 AZR 18/65 (Leitsätze abgedruckt in NJW 1967, 2176; im übrigen noch nicht veröffentlicht; Urteilsabschrift in meiner Hand).

40) Betrieb 1964, 661.

41) Betrieb 1963, 871.

42) So auch Arbeitsgericht Oberhausen BB 1964, 1123 (auch 759) Für den Bereich des PersVertrG hatte der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichtes die Zulässigkeit von Ordnungsstrafen bereits im Urteil vom 25. Februar 1966 (NJW 1966, 1430) anerkannt.

Zur Zulässigkeit betrieblicher Sanktionen bei strafrechtlichen Verstößen von Arbeitnehmern liegt bisher, soweit ersichtlich, keine gerichtliche Entscheidung vor. Offenbar sind die Gerichte mit dieser Frage noch nicht befaßt worden⁴³⁾.

VII.

Die Diskussion der Betriebsjustiz in der Fachpresse wurde nicht zuletzt durch eine Entscheidung des 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Mai 1964⁴⁴⁾ ausgelöst, obwohl diese Entscheidung zunächst nur die Durchsetzung eines Schlichtungsvorschlages durch die Betriebsleitung betraf. Das Urteil hat insofern eine weitergehende Bedeutung, als der Senat die Einflußnahme einer Betriebsleitung auf Willensentscheidungen eines Arbeitnehmers durch die Androhung der Kündigung jedenfalls dann nicht als sittenwidrig - und damit im Sinne des Nötigungstatbestandes (§ 240 Abs. 2 StGB) auch kaum als verwerflich - ansehen will, wenn dadurch die Anrufung eines ordentlichen Gerichtes durch den Arbeitnehmer gegenüber einem anderen Arbeitnehmer unterbunden werden soll.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde⁴⁵⁾:

Ein leitender Angestellter des beklagten Werkes hatte sich abfällig über die frühere Tätigkeit des Klägers im Ausland geäußert. Der Kläger, ebenfalls in gehobener Stellung in dem Werk tätig, erbot sich, die Unrichtigkeit der Äußerungen nachzuweisen. Die Werkslei-

43) Auf Literatur und Rechtsprechung ist im 2. Teil der Arbeit näher einzugehen.

44) NJW 1964, 1542 = AP Nr. 5 zu § 242 (Kündigung).
Herschel, Betriebsbußen, 11, spricht von dem am meisten erregenden Fall der letzten Jahre.

45) Ausführlich in AP Nr. 5 zu § 242 (Kündigung); auch bei Nikisch NJW 1964, 2387.

tung ging auf dieses Angebot nicht ein, sondern legte dem Kläger eine von der Rechtsabteilung abgefaßte, formelhafte Ehrenerklärung des Verletzers vor, durch die der Streit beendet werden sollte. Als der Kläger zu erkennen gab, er werde sich mit der Ehrenerklärung nicht begnügen, warnte man ihn davor, gerichtlich gegen den Verletzer vorzugehen. Nachdem der Kläger dennoch Klage auf Widerruf und Schadensersatz erhoben hatte, wurde ihm mit der Begründung gekündigt, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sei nicht mehr möglich, da er sich hartnäckig der Einsicht verschließe, daß persönliche Streitigkeiten zwischen Werksangehörigen im Interesse des Betriebsfriedens nicht im Prozeßwege bereinigt werden könnten.

Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Wirksamkeit der Kündigung zu entscheiden. Dabei kam es nach seiner Ansicht aus Gründen, denen hier nicht weiter nachgegangen werden soll⁴⁶⁾, nicht auf die Sozial- oder Treuwidrigkeit, sondern nur auf die Sittenwidrigkeit der Kündigung an. Der 2. Senat hat unter Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts die Klage abgewiesen und den Leitsatz aufgestellt:

Macht der Arbeitgeber den Streitenden einen Vermittlungsvorschlag, der wenigstens vom Arbeitgeber bei unparteiischer Einstellung als annehmbar angesehen werden kann, so verstößt es nicht gegen die guten Sitten, wenn er dem Arbeitnehmer kündigt, der den Vorschlag ablehnt⁴⁷⁾.

Die Entscheidung ist m. E. zu Recht weitgehend auf Bedenken gestoßen⁴⁸⁾. Dem Versuch, den Arbeitnehmern den Weg zu den ordentlichen Gerichten zu verlegen, muß auch dann entgegengetreten werden, wenn er unternommen wird, um den Betriebsfrieden zu wahren. Man

46) Vgl. dazu Nikisch, a. a. O., 2388 f.

47) Der Leitsatz ist mit anderen Leitsätzen der Entscheidung abgedruckt in NJW 1964, 1542.

48) Nikisch, a. a. O., 2387 ff.; Arndt, a. a. O., 26; Baur, a. a. O., 163; kritisch auch Gaul, a. a. O., 670; Herschel, Anm. zu Nr. 5 AP zu § 242 (Kündigung); ders., Betriebsbußen, 11 f.; im Ergebnis dagegen zustimmend Meyer-Cording, a. a. O., 229.

kann zwar dem Arbeitgeber nicht verwehren, zum Zwecke der Aufrechterhaltung des betrieblichen Friedens vermittelnd in Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern einzugreifen. Doch darf dem Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit genommen werden, seine Rechte gerichtlich zu verfolgen. Es muß ihm deshalb die Freiheit bleiben, den Vermittlungsvorschlag des Arbeitgebers abzulehnen. Das gilt umso mehr, als der Arbeitgeber nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts nicht einmal verpflichtet ist, den dem Streit zugrunde liegenden Sachverhalt im einzelnen aufzuklären. M. E. ist daher die Androhung der Kündigung mit dem Ziel, den bedrohten Arbeitnehmer von der Anrufung der Gerichte abzuhalten, unabhängig davon verwerflich, ob der Arbeitnehmer Rechtsschutz gegenüber dem Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitnehmer begehrt. Eine solche Drohung enthält somit einen strafbaren Nötigungsversuch. Ist aber die Androhung der Kündigung wegen des verfolgten Zweckes verwerflich, so ist es auch die Kündigung selbst, die nach dem Fehlschlag des Versuchs ausgesprochen wird. Die Verwerflichkeit der Androhung der Kündigung und ihres späteren Ausspruchs jedoch indiziert die Sittenwidrigkeit der Kündigung jedenfalls dann, wenn auch der Nötigungsvorsatz festgestellt werden kann. Es entspräche kaum dem Gedanken der Einheit staatlichen Rechts, wenn die Kündigung, deren Androhung strafbar war, schließlich doch Wirksamkeit mit ihrem Ausspruch erlangen könnte ⁴⁹⁾.

Die Ähnlichkeit der Problematik der Schlichtungsbefugnis und der Ordnungsstrafgewalt im Betrieb wird deutlich, wenn man sich vorstellt, die Werksleitung hätte von dem Verletzer nicht eine Ehrenerklärung, sondern - unter Androhung der Kündigung für den Fall der Weigerung - die Zahlung einer Geldbuße in Höhe von 100, -- DM an einen karitativen Verband verlangt. Der von dem 2. Senat aufgestellte Leitsatz deckte auch diesen Fall. Es ist daher zweifelhaft, ob der Senat selbst ein solches Verhalten als sittenwidrig ansähe.

49) Vgl. auch Herschel, a. a. O., 89.

VIII.

Überall dort, wo - in der Sphäre des öffentlichen Rechts oder des Privatrechts - Teilbereiche des gesellschaftlichen Lebens von besonderen Institutionen gestaltet werden oder organisierte und auch nicht organisierte Personenzusammenschlüsse gemeinsame Ziele verfolgen, finden sich Erscheinungen, die der Betriebsstrafe ähnlich sind, werden Übertretungen der geschriebenen oder nicht geschriebenen eigenständigen Rechtsordnung mit mehr oder weniger ausgeprägten Sanktionen belegt. Für die Soldaten gilt das Wehrdisziplinarrecht, Gefängnisse, Schulen, Universitäten und andere öffentliche Anstalten haben besondere Ordnungs- und Disziplinarartbestände und Sanktionen, es gibt das Standesrecht der Ärzte, Apotheker und Rechtsanwälte und die mit Strafbestimmungen ausgestatteten Satzungen der Vereine und Verbände.

Alle diese sozialen Erscheinungen werfen gleichartige Fragen auf, die indes nicht immer gleich beantwortet werden können. Äußere Ähnlichkeiten dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, daß sowohl in der Organisation als auch in der Herrschaftsstruktur wesentliche Unterschiede zwischen den einzelnen Institutionen und Zusammenschlüssen bestehen können. Gerade in ihrer Sozialstruktur unterscheiden sich auch Betrieb und Verein, die bei der Beurteilung der im privatrechtlichen Bereich ausgeübten Strafgewalt häufig zusammen genannt werden. Die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Vereinsstrafe⁵⁰⁾ können deshalb nicht ungeprüft auf die Betriebsstrafe übertragen werden. Während der Verein körperschaftlich organisiert ist, entspricht die Organisation des Industriebetriebes eher der einer Anstalt⁵¹⁾. Als Träger der Herrschaftsmacht, zu der auch die Strafbefugnis gehört, erscheint nicht wie beim Verein die Gesamtheit der Mitglieder, sondern der Inhaber des Betriebes, die Kapitalgesellschaft oder der einzelne Arbeitgeber. Dadurch

50) Vgl. vor allem Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe.

51) Vgl. auch Conrad, 83: "Das Eigentum an den Produktionsmitteln schafft hier quasi eine Anstalt".

stellt sich die Frage der Rechtfertigung der Strafgewalt für den Industriebetrieb anders als für den Verein. Ist die Vereinsstrafgewalt durch die Bußbestimmungen der Satzung mit Rücksicht auf die weitgehende Vereinsautonomie ausreichend legitimiert, so genügt zur Rechtfertigung der Betriebsstrafe nicht der Hinweis auf die trotz der Mitwirkung des Betriebsrates oktroyierte Arbeitsordnung und die in ihr enthaltene Ermächtigung. Die Autonomie zur Regelung der betrieblichen Angelegenheiten ist funktional begrenzt auf den Bereich, in dem zur Erreichung der betrieblichen Zwecke eine Regelung erforderlich ist. Zur Rechtfertigung der Betriebsstrafe bedarf es daher der Feststellung ihrer Notwendigkeit für die Wahrung der betrieblichen Ordnung.

ERSTER TEIL

Die Betriebsstrafe in einzelnen Industriebetrieben

Vorbemerkung

Es soll hier nicht der Vielzahl kriminologischer Arbeiten⁵²⁾ eine weitere hinzugefügt werden. Dagegen schien es mir bei der von allen Seiten eingeräumten unzulänglichen Kenntnis der praktischen Auswirkungen des betrieblichen Ordnungsrechts notwendig, einmal der Handhabung der "betrieblichen Gerichtsbarkeit" nachzuspüren. Das Augenmerk ist dabei besonders auf die Art der verhängten Maßnahmen, das eingehaltene Verfahren und den Umfang der Anwendung betrieblicher Ordnungsnormen bei kriminellen Verstößen unter Ausschuß der staatlichen Strafverfolgungsbehörden gerichtet worden. Zugleich sollte der Grad der Gefährdung der Arbeitnehmerrechte durch die präventive Tätigkeit des Werkschutzes und die Ausübung privater Ordnungsgewalt durch betriebliche Stellen festgestellt werden.

Die Grundlage der Untersuchungen bilden zunächst 23 Arbeitsordnungen, die in Werken verschiedener Industriezweige die innerbetrieblichen Verhältnisse regeln. Die Arbeitsordnungen gelten zum einen Teil für mehrere oder alle Werke einzelner Unternehmungen; zum anderen Teil gelten sie nur für einzelne Werke. Insgesamt sind sie maßgebend für mehr als 250.000 Arbeitnehmer in Werken mit Belegschaften zwischen etwa 1.000 und über 27.000 Personen. Daneben habe ich in elf Werken mit zusammen mehr als 100.000 Arbeitnehmern an Hand eines Fragebogens Gespräche mit Angehörigen und Leitern der Personalabteilungen und des Werkschutzes geführt und hatte Gelegenheit, an Sitzungen der Ordnungsausschüsse in zwei großen Werken teilzunehmen. Besonders aufschlußreich waren schließlich die Protokolle über die Sitzungen des "Ausschusses für Personalangelegenheiten", der seit mehr als 20 Jahren regelmäßig jede Woche in dem Hüttenwerk A tagt.

52) Siehe oben Fußnote 32.

Die Ausbeute der Exkursionen war in den einzelnen Werken recht unterschiedlich. Brauchbare Unterlagen waren nicht überall vorhanden oder mir nicht zugänglich, so daß ich teilweise auf die mir erteilten Auskünfte zurückgreifen muß. Bei allem Wohlwollen und aller Aufgeschlossenheit, mit der man in den Betrieben meinem Vorhaben begegnete, war doch nicht zu verkennen, daß man - wohl wegen verschiedener Presseberichte - eine gewisse Scheu vor zu weitgehender Publizität hatte. Aus diesem Grunde ist auch die Identität der einzelnen in der Arbeit erwähnten Werke verschlüsselt. In einem bedeutenden Werk der chemischen Industrie durften auf Grund eines durch eine ungünstige Presseveröffentlichung veranlaßten Vorstandsbeschlusses keine Auskünfte über die Betriebsstrafe erteilt werden. Nachdem sich die öffentliche Meinung nun einmal mit der Betriebsjustiz beschäftigt, sind solche Versuche, über das Thema wieder den Vorhang der Verschwiegenheit fallen zu lassen, verständlicherweise wenig geeignet, das bestehende Mißtrauen zu beseitigen. Es erhält auf diese Weise eher weitere Nahrung.

1. Die Werke

Meine Beobachtungen erstreckten sich auf Werke der eisenschaffenden Industrie (Hüttenwerke), Werke der Papier- und chemischen Industrie und Werke der metallverarbeitenden Industrie in Nordrhein-Westfalen. Einige Arbeitsordnungen gelten auch in anderen Ländern der Bundesrepublik Deutschland.

Vier der von mir besuchten Werke sind Hüttenwerke in verschiedenen Großstädten und in einer Stadt mittlerer Größe des Rhein-Ruhr-Gebietes. Die Werke haben Belegschaften von 12.500 (Werk B), 13.000 (Werk A), 15.000 (Werk C) und über 16.500 (Werk D) Mitarbeitern⁵³⁾. Zwischen 17,4 % (Werk B) und mehr als 21 % (Werk D)

53) Zahlen aus Dezember 1966 und Januar 1967.

der Gesamtbelegschaft sind Gehaltsempfänger⁵⁴⁾. In den vier Werken ist während des ganzen Jahres eine beträchtliche Zahl nicht werksangehöriger Arbeitnehmer fremder Firmen, die mit den Werken in vertraglichen Beziehungen stehen, beschäftigt (sogenannte Unternehmerleute)⁵⁵⁾. Ihre Zahl schwankt jahreszeitlich und richtet sich nach dem Bedarf der Werke. Sie liegt in den Werken A, B und C zwischen 500 und 1.500. In Werk D waren im Zusammenhang mit dem Neubau von Produktionsanlagen zeitweise sogar bis zu 4.000 Unternehmerleute beschäftigt. Außer von Werksangehörigen und von Unternehmerleuten werden die Werke häufig von werksfremden Personen aufgesucht, von Fahrern, die im Auftrage von Transportunternehmern oder Lieferanten im Bereich der Versorgung der Werke eingesetzt sind, von Schrotthändlern, von Besuchern und nicht zuletzt von Personen, die sich unbefugt innerhalb des Werksgeländes bewegen. Der Personenkreis, von dem Verstöße gegen die Sicherheit und Ordnung der Betriebe, auch solche mit zugleich kriminellem Gehalt, erwartet werden müssen, kann daher erheblich weiter sein als der Kreis der Werksangehörigen.

Zwei der Hüttenwerke sind einem weitverzweigten Unternehmen angeschlossen, einem der größten in der Bundesrepublik. Doch hat jedes Werk (Werke B und C) eine eigene Arbeitsordnung mit einer unterschiedlichen Regelung des betrieblichen Ordnungsrechts. Die Arbeitsordnung des Werkes C gilt auch in zwei Zweigbetrieben. Das Hüttenwerk D ist wie die Werke B und C mit einem großen Montan-Unternehmen verbunden. Nur das Hüttenwerk A, bei der in der Nachkriegszeit durchgeführten Entflechtung von seinen früheren Verbindungen abgeschnitten, war bis zum Abschluß dieser Untersuchung wirtschaftlich selbständig.

54) Straftaten von Gehaltsempfängern machen nur einen geringen Bruchteil der innerbetrieblichen Kriminalität aus.

55) Der Anteil der von Unternehmerleuten begangenen Straftaten an der Kriminalität in den Industriebetrieben ist erheblich.
Vgl. etwa Schmidt, 66: 15,4 %.

Fünf andere Werke gehören zur metallverarbeitenden Industrie. Sie haben ihre Sitze in verschiedenen Großstädten Nordrhein-Westfalens. Werk E ist ein Röhrenwerk mit Betrieben in mehreren Städten des Rheinlandes. In zwei Werken (Werke G und H) werden Kraftfahrzeuge gebaut; in einem Werk (Werk I) werden Haushaltsautomaten hergestellt. In diesen Werken arbeiten 1.200 (Werk F - ein Stahlwerk), 3.500 (Werk I), 4.000 (Werk G), 7.000 (Werk E) und über 27.000 (Werk H) Arbeitnehmer. Endlich sind zwei Werke in einer rheinischen Großstadt mit Belegschaften von 1.200 (Werk K) und 4.400 (Werk L) Personen dem Zweig der chemischen Industrie zuzurechnen. In den Werken I und L konnte bisher keine Einigung zwischen Werksleitung und Betriebsrat über die Einführung einer Arbeitsordnung erzielt werden.

Von den weiteren Werken, deren Arbeitsordnungen mir zur Verfügung standen, gehören sechs der metallverarbeitenden Industrie an und fünf der Papier- und chemischen Industrie. Zwei Arbeitsordnungen gelten in Werken der eischaffenden und der eisenverarbeitenden Industrie. Die letzte Arbeitsordnung wurde zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung eines Einzelhandelsunternehmens vereinbart, das Kaufhäuser betreibt.

In mehreren kleineren Werken, in denen das betriebliche Ordnungsrecht nicht in Arbeitsordnungen geregelt ist, sind - nach Auskunft der Werksleitungen - Beeinträchtigungen der betrieblichen Sicherheit und Ordnung durch unzulässiges Verhalten von Arbeitnehmern selten. Besondere disziplinarische Vorkehrungen werden dort nicht getroffen. Vielmehr beschränkt man sich weitgehend auf die Möglichkeiten, die der Arbeitsvertrag bietet. Nur in einem Werk werden - ohne entsprechende Grundlage in der Arbeitsordnung - im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Bußen bis zur Höhe von 50,- DM verhängt, die als freiwillige Spenden an das Rote Kreuz zu zahlen sind. Die

Einschaltung der staatlichen Strafverfolgungsorgane erfolgt nur ausnahmsweise bei erheblichen Straftaten.

2. Die Arbeitsordnungen

Die Arbeitsordnungen sind Betriebsvereinbarungen, die nach §§ 52 Abs. 2, 56 und 60 BetrVerfG von dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat gemeinsam beschlossen werden. Sie enthalten die Regelung der wichtigsten personellen und sozialen Angelegenheiten des Betriebes. Der mit ihnen verfolgte Zweck wird häufig in einer Präambel zur Arbeitsordnung umrissen. So heißt es in der Präambel zur Arbeitsordnung des Röhrenwerkes E aus dem Jahre 1956:

"Ein Unternehmen kann nur durch vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung und der Belegschaft gedeihen.

Eine gute Zusammenarbeit ist ohne eine gewisse äußere Ordnung undenkbar. Die Ordnung ist daher nicht Selbstzweck, sondern ein entscheidendes Mittel, um gemeinsame Ziele zu erreichen.

Das Ziel gemeinsamer Arbeit soll sein, durch die harmonische Zusammenarbeit aller Beteiligten am Arbeitsprozeß eine gesunde und sozial verbundene Betriebswirtschaft zu fördern und zu sichern".

oder mit weniger Pathos in der Präambel der Arbeitsordnung des Hüttenwerkes E aus dem Jahre 1963:

"Aufgabe dieser Arbeitsordnung ist es, allen Beteiligten die Regeln für das Zusammenleben im Betrieb an die Hand zu geben".

Den größten Raum in den Arbeitsordnungen nehmen inhaltlich meist Bestimmungen über die Einstellung von Arbeitnehmern, die Regelung der Arbeitszeit, die Abrechnung und Auszahlung von Löhnen und Gehältern, Bestimmungen über die betriebliche soziale Fürsorge und Normen zur Unfall- und Schadensverhütung ein. Daneben enthielten alle von mir durchgesehenen Arbeitsordnungen aber auch Vorschriften, die - meist in der Form von Geboten oder Verboten - Fragen der betrieblichen Sicherheit und Ordnung regelten, und - mit einer

Ausnahme - Ermächtigungen zur Ahndung bestimmter Verstöße⁵⁶⁾.

a) Die Gebote und Verbote des betrieblichen Ordnungsrechts

Die in den Arbeitsordnungen normierten Tatbestände, in denen bestimmt ist, welches Verhalten der Arbeitnehmer im Interesse der betrieblichen Sicherheit und Ordnung für untragbar angesehen wird, sind auf die besonderen Verhältnisse der industriellen Sphäre und auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Betriebes zugeschnitten. Störungen hält man nach den Tatbestandsbeschreibungen in den Arbeitsordnungen insbesondere für möglich durch

das Rauchen am Arbeitsplatz oder in feuergefährlichen Betrieben,
das Einbringen von Alkohol oder seinen Genuß während der Arbeitszeit,
das Verbreiten von Druckschriften,
das Ankleben von Plakaten oder die Beschriftung von Wänden,
das Abhalten von Versammlungen ohne besondere Erlaubnis,
die parteipolitische Betätigung,
das Sammeln von Geld oder anderen Gegenständen,
das Fotografieren im Werk,
das Fordern oder Annehmen von Geschenken und das Ausnutzen von Geschäftsverbindungen zum privaten Vorteil,
das Ausüben ungenehmigter Nebenbeschäftigungen,
die Darlehensaufnahme bei Untergebenen,
das Zuspätkommen,
das unentschuldigte Fehlen und
das Auffordern zu einer der störenden Handlungen.

Dagegen hält man mit Rücksicht auf die betrieblichen Erfordernisse für geboten

das Schweigen über betriebliche Angelegenheiten,
den Gehorsam gegenüber Vorgesetzten,
die Einhaltung von Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz,
die Hilfeleistung bei Betriebsunfällen,
die Beachtung der besonderen Dienstanweisungen und der innerbetrieblichen Verkehrsregeln und
die Wahrung des Ansehens des Werkes.

⁵⁶⁾ Zu der Frage, ob die Androhung von Sanktionen zulässiger Inhalt der Arbeitsordnung ist, siehe unten S. 146 ff.

Fällt ein Verhalten trotz der Vielfalt der in den Arbeitsordnungen enthaltenen Gebote und Verbote nicht unter einen der Einzeltatbestände, so kann es über die in allen Arbeitsordnungen zusätzlich enthaltenen Generalklauseln, etwa als Verstoß gegen das Verbot jeder dem Betriebsfrieden abträglichen oder die Erreichung des Arbeitszwecks störenden Betätigung, als Verstoß gegen die guten Sitten oder als Verstoß gegen Sicherheit oder Ordnung im Betrieb, erfaßt werden⁵⁷⁾.

Wenn auch keiner der Tatbestände des betrieblichen Ordnungsrechts einen unmittelbaren Bezug auf strafrechtliche Tatbestände hat, so können doch unter einzelne Verbote auch die für den Bereich der Industrie typischen Begehungsarten einiger krimineller Delikte subsumiert werden. In keiner Arbeitsordnung fehlt das Verbot der Mitnahme von Werkseigentum und das Verbot seiner Verwendung durch Werksangehörige zu eigenen Zwecken. Ein Verstoß gegen dieses Verbot liegt bereits vor, wenn ein Arbeitnehmer eine - straflose - Gebrauchsentswendung begeht. Der Nachweis der Zueignungsabsicht ist für die innerbetriebliche Ahndung der Mitnahme von Werkseigentum nicht erforderlich⁵⁸⁾. Doch ist, wenn die Zueignungsabsicht festgestellt werden kann, eine Subsumtion des Diebstahls oder der Unterschlagung unter das Mitnahmeverbot nicht ausgeschlossen.

Der Vereitelung von Diebstählen dient auch das Verbot, Werkseigentum in den Umkleideschränken aufzubewahren. Angriffen auf das Eigentum soll weiter damit begegnet werden, daß die Arbeitnehmer durch Bestimmungen in den Arbeitsordnungen verpflichtet werden, Tor-, Spind- und Betriebskontrollen und körperliche Durchsuchungen zu dulden. Dieser Duldungspflicht wird in einigen Arbeitsordnungen noch dadurch Nachdruck verliehen, daß die beharrliche Weigerung,

57) Zur Zulässigkeit der Generalklauseln vgl. unten S. 163 f.

58) Für das Verfahren vor den Ordnungsausschüssen wird damit die oft vorgebrachte Einlassung abgeschnitten, man habe den mitgenommenen Gegenstand nach Gebrauch wieder zurückbringen wollen.

sich einer angeordneten Kontrolle zu unterziehen, als wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung aufgeführt wird.

In fast allen Arbeitsordnungen ist das Verbot des Mißbrauchs von Einrichtungen zur Kontrolle der Arbeitszeit niedergelegt, das sich gegen eine für den industriellen Bereich typische Form des Betruges, den sogenannten Stechkartenbetrug, richtet⁵⁹⁾. Weitere Begehungsarten des Betruges, wie sie gerade in Industriebetrieben vorkommen, können durch das Verbot des Mißbrauchs der Arbeitszeit erfaßt werden⁶⁰⁾. Als mutwillige Beschädigung oder Vernichtung von Werkseigentum ist die Sachbeschädigung auch innerbetrieblich verboten. Der von Werksangehörigen zum Nachteil des Werkes begangene Hausfriedensbruch berührt häufig das Verbot des Aufenthaltes auf dem Werksgelände außerhalb der Arbeitszeit. Fahrlässige Körperverletzungen können zum Teil als Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften innerbetrieblich geahndet werden. Die vorsätzliche Körperverletzung und deren Androhung (Nötigung), die grobe Beleidigung und die Verleumdung sind in vielen Arbeitsordnungen als wichtige Gründe zur fristlosen Entlassung erwähnt. Darüberhinaus aber bieten vor allem die Generalklauseln eine Handhabe, bei kriminellen Verstößen werksangehöriger Täter Betriebsstrafen zu verhängen.

Die allgemein üblichen Arbeitsordnungen geben damit den Betriebsleitungen die Möglichkeit, neben reinen Verstößen gegen das innerbetriebliche Ordnungsrecht auch solche Verstöße zu ahnden, die einen strafrechtlichen Tatbestand erfüllen. Doch können diese Befugnisse nur insoweit auf die Arbeitsordnungen gestützt werden, als die Straftaten zugleich als Verstöße gegen die Betriebsordnung zu betrachten

59) Zu den verschiedenen Begehungsarten des Stechkartenbetruges siehe unten S. 65 f. Tateinheitlich kann der Tatbestand der Urkundenfälschung verwirklicht sein.

60) Schmidt, 53, rechnet das unbefugte Verlassen des Arbeitsplatzes den Stechkartenbetrügereien zu; ebenso Bayer, 73.

sind. Dagegen sind die Betriebsleitungen nach keiner der dieser Untersuchung zugrunde gelegten Arbeitsordnungen ermächtigt, kriminelle Verstöße als solche zu ahnden, wenn sie nicht die betriebliche Ordnung berühren.

b) Die in den Arbeitsordnungen angedrohten Sanktionen

Schon auf Grund des Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber vertragswidriges Verhalten, also auch betriebliche Ordnungswidrigkeiten und bestimmte Straftaten, mit Sanktionen beantworten. Die Skala der nach dem Arbeitsvertragsrecht möglichen Reaktionen reicht von der Erteilung einer Rüge auf der Grundlage des Direktionsrechts bis zum Ausspruch der ordentlichen oder der außerordentlichen Kündigung, die in den Arbeitsordnungen meist als Kündigung und fristlose Entlassung bezeichnet werden. Der Arbeitgeber kann den Lohn für verlorene Arbeitszeit zurückhalten. Er kann den Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen auf einen anderen, im Wege der Änderungskündigung auch auf einen schlechter bezahlten Arbeitsplatz versetzen. Er kann die Lösung des Arbeitsverhältnisses etwa dadurch mildern, daß er zugleich die Wiederbeschäftigung nach einer bestimmten Frist in Aussicht stellt. Er kann die echten freiwilligen Sozialleistungen, die meist unter der Bedingung des Wohlverhaltens erbracht werden, sperren, kürzen oder streichen. Solche vertraglichen Sanktionen werden in den meisten Arbeitsordnungen nicht besonders erwähnt, obwohl auch sie aus disziplinarischen Gründen verhängt werden können⁶¹⁾. Werden sie zur Ahndung eines Ord-

61) Der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Entscheidung vom 12. September 1967 (1 AZR 34/66) - wie Fußnote 38 - offen gelassen, ob auch eine Kündigung oder fristlose Entlassung als Betriebsstrafe verhängt werden kann. Wird eine Kündigung als Ordnungsmaßnahme verhängt, so gelten dennoch die Beschränkungen des Kündigungsschutzgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes (so auch Herbst Betrieb 1965, 422; Meyer-Cording NJW 1966, 227). Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber betrachten die Lösung des Arbeitsverhältnisses als eine besonders hart treffende Strafe.

nungsverstoßes verhängt, so behalten sie jedoch ihre individualrechtliche Grundlage.

Die Arbeitsordnungen enthalten meist ausdrücklich nur noch die Ermächtigung, neben den arbeitsvertragsrechtlichen weiteren Sanktionen zu verhängen, wie sie aus allen Disziplinarrechten bekannt sind: Verwarnung und Verweis, die mündlich und schriftlich erteilt werden können, daneben den strengen Verweis und die Geldbuße. Im einzelnen sehen von 23 Arbeitsordnungen 17 die schriftliche und 3 die mündliche Verwarnung vor. Zwei der restlichen drei Arbeitsordnungen ermächtigen zum Ausspruch des schriftlichen Verweises. Nur in der Arbeitsordnung eines Einzelhandelsunternehmens sind neuerdings keine Bestimmungen über die Betriebsstrafe mehr enthalten. Neben der Verwarnung sehen 16 Arbeitsordnungen den Verweis und zwei Arbeitsordnungen den strengen Verweis vor. Nach den Bestimmungen von 13 Arbeitsordnungen dürfen Geldbußen verhängt werden. In 7 Arbeitsordnungen wird der Höchstbetrag der Geldbußen auf die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes des Täters beschränkt. Doch erlauben diese Arbeitsordnungen bei wiederholten und bei schwerwiegenden Verstößen Bußen bis zur Höhe des vollen Tagesarbeitsverdienstes. In allen Arbeitsordnungen, die Geldbußen als Ordnungsstrafen vorsehen, wird der Arbeitgeber verpflichtet, die auf diese Weise eingehenden Beträge für innerbetriebliche soziale Zwecke zu verwenden. Vorschriften über die Art der Vollstreckung der Geldbußen - meist durch Einbehaltung bei der nächsten Lohnzahlung⁶²⁾ - enthalten 8 Arbeitsordnungen.

62) Das Einbehalten stellt sich rechtlich als Aufrechnung gegen die Lohnforderung dar (§§ 387 ff. BGB). Das Erfordernis der Gegenseitigkeit ist auch dann gewahrt, wenn die betriebliche Wohlfahrtseinrichtung eigene Rechtsfähigkeit besitzt. Auch in diesem Fall steht der Anspruch aus der einseitigen Bußverhängung zunächst dem Arbeitgeber zu, nicht der betrieblichen Wohlfahrtseinrichtung. Der Arbeitgeber ist nur verpflichtet, die eingehenden Beträge an die dem Betrieb angeschlossene Sozialeinrichtung abzuführen.

Nur in einer Arbeitsordnung sind unter den Ordnungsstrafen Rückstufung und Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz aufgeführt. In 5 Arbeitsordnungen wird der Entzug freiwilliger Sozialleistungen, in 4 Arbeitsordnungen die fristlose Entlassung als Ordnungsstrafe angedroht. Eine Arbeitsordnung enthält schließlich den Hinweis auf die Möglichkeit einer Strafanzeige durch die Werksleitung bei Verstößen mit kriminellem Gehalt.

c) Verfahrens- und Kontrollvorschriften

Das bei der Ahndung von Ordnungsverstößen im Betrieb einzuhaltende Verfahren ist in den Arbeitsordnungen nur bruchstückhaft geregelt. Auch außerhalb der Arbeitsordnung gibt es in kaum einem Werk ins einzelne gehende Verfahrensvorschriften. Nur in Werk B ist das Verfahren vor dem Ordnungsausschuß in einer besonderen Betriebsvereinbarung niedergelegt.

Die wichtigste Vorschrift für das innerbetriebliche Ordnungsstrafverfahren findet sich allerdings im Gesetz. Nach § 56 Abs. 1 lit. f BetrVerfG hat der Betriebsrat in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Da hierzu die Androhung von Sanktionen bei Ordnungsverstößen gehört, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auch auf diesen Teil des betrieblichen Ordnungsrechts. Richtiger Ansicht nach ist die Mitwirkung dabei nicht auf das Aufstellen der abstrakten Regeln für die "Bestrafung" beschränkt, sondern ist auch bei der einzelnen Entscheidung über die Verhängung einer Betriebsstrafe erforderlich⁶³⁾. Demgemäß sehen alle Arbeitsordnungen,

63) So auch Neumann-Duesberg, 493; Hueck - Nipperdey, Grundriß, § 86III f; Galperin - Siebert, Rndnr. 78 zu § 56; Fitting - Kraegeloh - Auffarth, Rndnr. 38 zu § 56; a.A. Hueck - Nipperdey, II. Bd., § 70II1 f, mit Rücksicht auf die dort vertretene Auffassung von der Betriebsstrafe als Vertragsstrafe. Zur Begründung siehe unten S. 170; inwieweit in anderen Fällen ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats bei Einzelanordnungen besteht, soll hier nicht entschieden werden; zu dieser Frage Hueck - Nipperdey, a.a.O., § 70II2.

die zur Anwendung der Betriebsstrafe ermächtigen, die Mitwirkung des Betriebsrates bei der Anordnung der Sanktionen im Einzelfall vor. Unterschiede ergeben sich lediglich bezüglich der Form der vorgesehenen Mitwirkung. Hier stehen die Anhörung neben der Zustimmung und die Beratung und Rücksprache neben der Vereinbarung und der Herstellung des Einverständnisses. In drei Arbeitsordnungen wird die Entscheidung einem Ordnungsausschuß übertragen; nach zwei weiteren Arbeitsordnungen hat der Ordnungsausschuß das Recht, der Personalabteilung Entscheidungsvorschläge vorzulegen.

Bestimmungen zum Schutze der vorgeladenen Arbeitnehmer sind in den Arbeitsordnungen selten. Zwar ist meist bestimmt, daß die Entscheidung dem Betroffenen unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden soll. Eine Arbeitsordnung schreibt sogar die Begründung der Entscheidung vor. Doch nur 7 von 23 Arbeitsordnungen erwähnen das Recht des Arbeitnehmers auf Anhörung. Nur nach einer Arbeitsordnung gibt es ein förmliches betriebliches Rechtsmittelverfahren. Aber alle Arbeitsordnungen verbieten die Anrufung außergerichtlicher Stellen vor der Erschöpfung des innerbetrieblichen Beschwerdeweges. Vier Arbeitsordnungen regeln die Eintragung der Übertretung und der verhängten Sanktionen in die Personalakte. Zweimal ist eine Tilgungsfrist von zwei Jahren vorgesehen, die aber nicht für eingetragene Straftaten gilt. Ebenfalls zweimal ist bestimmt, daß eine Tilgungsfrist bei der Entscheidung festgesetzt werden kann. Eine Arbeitsordnung enthält eine Vorschrift über die Bekanntmachung der Bestrafungen durch Aushang im Betrieb.

Neben der lückenhaften Regelung des innerbetrieblichen "Erkenntnisverfahrens" und der "Vollstreckung" enthalten die Arbeitsordnungen auch Bestimmungen über das "Ermittlungsverfahren", das weitgehend in den Händen des Werkschutzes liegt. Der Werkschutz wird insbesondere ermächtigt, Tor-, Spind- und Betriebskontrollen und körperliche Durchsuchungen vorzunehmen. Dagegen findet sich in kei-

ner Arbeitsordnung die Ermächtigung zur Durchführung von Haus-suchungen bei Werksangehörigen. Die Aufnahme solcher Ermächti-gungen bietet besondere Schwierigkeiten bei der Vereinbarung der Arbeitsordnung. In Werk L scheiterten die zwischen der Geschäfts-leitung und dem Betriebsrat geführten Verhandlungen gerade daran, daß man sich über die Kontrollbefugnisse, die dem Werkschutz ein-geräumt werden sollten, nicht einigen konnte. In Werk K setzte der Betriebsrat bei der Neufassung der Arbeitsordnung die Abschaffung der Vorschriften über die Kontrolle der Arbeitnehmer durch. Dennoch sind weiterhin in vielen Werken die Arbeitnehmer verpflichtet, Kon-trollen "zum Schutze des betrieblichen und ihres persönlichen Eigen-tums" zu dulden. Bei der Durchführung der Kontrollen ist "auf An-stand und Ehrgefühl Rücksicht zu nehmen". Die körperliche Durch-suchung weiblicher Arbeitnehmer wird von Frauen vorgenommen. Eini-ge Arbeitsordnungen schreiben vor, die Überprüfung der Arbeitnehmer müsse so erfolgen, daß sie nicht als Äußerung eines Verdachts ange-sehen werden könne. Nach anderen Arbeitsordnungen ist der Betriebs-rat bei der Auswahl des zur Kontrolle befugten Personals oder bei der Kontrolle selbst zu beteiligen. Der Überwachung der Arbeitnehmer dienen schließlich die Ausstellung von Werksausweisen und die Be-schränkung der Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer innerhalb des Werksgeländes auf den zu ihren Arbeitsplätzen gehörenden Bereich.

d) Normen der Strafbemessung und Strafzwecke innerbetrieb-licher Sanktionen

Die Umstände, die für die Zumessung der Betriebsstrafe Bedeutung erlangen können, lassen sich nur mittelbar und unvollständig aus einzelnen Normen der Arbeitsordnungen entnehmen. So unterliegen et-wa grobe oder wiederholte Verstöße einer schärferen Beurteilung. Auch pflichtwidriges Verhalten, das zu einer erheblichen Gefährdung des Betriebsfriedens geführt hat, kann eine erhöhte Strafe begründen. Anderen Bestimmungen läßt sich entnehmen, daß die Stellung des Tä-ters und die Stellung eines Verletzten im Betrieb das Maß der Strafe beeinflussen können.

Eine wertmäßige Einordnung der einzelnen durch die Arbeitsordnungen geschützten "Rechtsgüter", wie sie sich im öffentlichen Strafrecht an den Strafdrohungen des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches ablesen läßt, ist dagegen im Bereich des betrieblichen Ordnungsrechts nicht erkennbar. Die Einzeltatbestände sind hier nicht mit Strafdrohungen bewehrt. Vielmehr findet sich die Strafdrohung in den Generalklauseln, die inhaltlich von den einzelnen Ge- und Verboten ergänzt werden und insofern Blankettnormen sind.

Die mit der Androhung und Festsetzung von Sanktionen im Betrieb verfolgten Zwecke lassen sich ebenfalls nicht unmittelbar den Arbeitsordnungen entnehmen. Lediglich die Arbeitsordnung des Werkes K aus dem Jahre 1949 spricht aus, welchen Zweck der Betriebsinhaber mit der Betriebsstrafe verfolgt:

"Die Festsetzung von Strafen bezweckt, allen Maßnahmen zur Förderung des Arbeitsverhältnisses und des persönlichen Wohlergehens der Werksangehörigen dort Nachdruck zu verleihen, wo böswilliges oder fahrlässiges Verhalten ihre Durchführung gefährden".

Die Arbeitsordnungen enthalten die innerbetrieblichen Grundlagen des gesamten betrieblichen Ordnungsrechts. Insofern war ihre Darstellung geboten, soweit sie das betrieblich gebotene und verbotene Verhalten tatbestandsmäßig erfassen, für Übertretungen dieser Normen Sanktionen androhen und das bei der Verfolgung der Übertretungen einzuhaltende Verfahren regeln. Doch läßt sich aus den Bestimmungen der Arbeitsordnungen allein kein vollständiges Bild der Betriebsjustiz gewinnen. Die tatsächliche betriebliche Praxis geht teils über das hinaus, was die Arbeitsordnungen erwarten lassen, teils bleibt sie dahinter zurück.

Immerhin bleibt festzuhalten, daß von 23 Arbeitsordnungen 22 Verstöße gegen die betriebliche Ordnung mit Sanktionen bedrohen, die über die bereits nach dem Arbeitsvertragsrecht zulässigen Sanktionen

hinausgreifen. Darin zeigt sich, daß die Betriebsstrafe in Industriebetrieben verschiedener Größenordnung und verschiedener Wirtschaftszweige verbreitet ist. In keiner Arbeitsordnung wird strafbares Verhalten Werksangehöriger als solches mit Strafe bedroht. Doch schließt auch keine Arbeitsordnung ausdrücklich die innerbetriebliche Ahndung strafbarer Handlungen aus. Soweit die strafbaren Handlungen Werksangehöriger im Bereich des Betriebes zugleich die betriebliche Ordnung verletzen, bieten daher die Arbeitsordnungen die Möglichkeit, auf sie die Betriebsstrafe anzuwenden. Über die rechtliche Zulässigkeit der Anwendung der Betriebsstrafe auf die Straftaten von Arbeitnehmern ist damit freilich noch nicht entschieden⁶⁴⁾.

3. Der Werkschutz

Der industrielle Werkschutz in seiner heutigen Form ist aus dem Bewachungsgewerbe und den Vereinen zum Schutze gegen Fabrikdiebstähle hervorgegangen⁶⁵⁾. Inzwischen unterhalten fast alle größeren Industrierwerke eigene Werkschutzeinheiten. Ihre Stärke hängt von den besonderen Verhältnissen in den einzelnen Werken, insbesondere von der Anzahl der Arbeitnehmer und von der Größe und Gliederung des Werksgeländes ab. In den von mir untersuchten Werken betrug die Stärke des Werkschutzes zwischen 1 % und fast 3 % der Zahl der Lohnempfänger.

Es erscheint zunächst befremdlich, daß es Industriebetriebe mit einer Werkschutztruppe von 200 oder gar 300 Mann gibt. Doch zerstreut sich der Eindruck schnell, der Betriebsinhaber habe sich da-

64) Dazu siehe unter S. 126 ff.

65) Bereits im Jahre 1861 wurde in Krefeld der "Verein gegen Seidendiebstähle", im Jahre 1883 in Elberfeld der "Bergische Verein gegen Fabrikdiebstähle" gegründet. Zur Geschichte des Werkschutzes siehe näher Amelunxen, 10 ff.

mit ein Instrument dauernder Bedrückung und Überwachung der Arbeitnehmer geschaffen. Da der Werkschutz die Werkstore besetzen muß und auch die Parkplatzwache in den meisten Werken versieht, stehen - bei drei Schichten - für den Streifendienst und den Ermittlungsdienst nur noch wenige Leute zur Verfügung. Auch nach seiner personellen Zusammensetzung ist der Werkschutz meist alles andere als eine schlagkräftige "Werkspolizei". Er rekrutiert sich in vielen Werken aus ehemaligen Belegschaftsmitgliedern, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit nicht mehr in den Betrieben eingesetzt werden können. In Werk D etwa beträgt das Durchschnittsalter der Werkschutzmänner 51,8 Jahre, dagegen das der Feuerwehrleute 33,5 Jahre.

In allen Werken geben in der Frage der Einrichtung, der Stärke und der Ausrüstung des Werkschutzes wirtschaftliche Überlegungen den Ausschlag. Die Mittel für den Werkschutz sind deshalb begrenzt, weil er eine zwar notwendige, aber außerhalb des Produktionsprozesses stehende Einrichtung ist. Kosteneinsparungen treffen ihn aus diesem Grunde zu allererst. Nur in wenigen Werken wird berücksichtigt, daß der Werkschutz möglicherweise erhebliche Verluste an Material, Werkzeugen und Produktionsgütern verhindert⁶⁶⁾.

Die Aufgaben des Werkschutzes sind im wesentlichen in allen Werken gleich. Die wichtigste Aufgabe besteht in der Überwachung des Werksgeländes und dem Schutz des Werkseigentums. Die Erfüllung dieser Aufgabe obliegt in der Hauptsache dem Streifendienst, der in manchen Werken mit tragbaren Sprechfunkgeräten ausgerüstet ist. In anderen Werken versehen auch noch Hundestreifen ihren Dienst.

66) Eine Interessengemeinschaft für Werkschutzangelegenheiten beziffert den der Industrie jährlich allein durch Diebstahl und Unterschlagung entstehenden Schaden auf vier bis fünf Milliarden D-Mark. Es sei erlaubt, die Richtigkeit dieser Schätzung zu bezweifeln.

In Werk A verkehrt ein mit Sprechfunk versehener Streifenwagen. Als Waffen tragen die Werkschutzleute im Streifendienst Tränengas-Sprühdosen, elektrisch geladene Schlagstöcke oder auch Schußwaffen mit sich.

Werkschutz und Polizei verfügen meist über gute Verbindungen. In einigen Werken ist ein "heißer Draht" zwischen der Werkschutzzentrale und einer Polizeidienststelle eingerichtet. Die guten Verbindungen zwischen dem Werkschutz und der Polizei führen aber keineswegs dazu, daß der Werkschutz seine Erkenntnisse über Straftaten im Betrieb ohne weiteres weitergibt. Verlaufen die betrieblichen Ermittlungen erfolgreich, so erfährt die Polizei nur in besonders liegenden Fällen von der Straftat. Eher schon schaltet der Werkschutz die staatlichen Strafverfolgungsbehörden ein, wenn die eigenen Ermittlungen nicht zum Ziele führen. Es besteht dann die Möglichkeit, daß die Tat im Zusammenhang mit anderen polizeilichen Ermittlungen doch noch aufgeklärt wird. Außerdem hofft man, wenigstens das Diebesgut wieder zu erlangen. Deshalb wird eine Strafanzeige vor allem bei nicht aufgeklärten Diebstählen von Edelmetallen oder wertvollen Werkzeugen erstattet.

Erlangt die Polizei unabhängig vom Werkschutz Kenntnis von einer die Belange des Betriebes betreffenden Straftat, so unterrichtet sie den Werkschutz. Aus den mir vorliegenden Unterlagen ergab sich in Einzelfällen der Eindruck, als habe die Polizei die weiteren Ermittlungen dem Werkschutz überlassen und sich auch nach Abschluß der Ermittlungen nicht wieder eingeschaltet. In Werk A wurde im Jahre 1953 ein Werksangehöriger mit einer Geldbuße⁶⁷⁾ wegen eines Diebstahls belegt, nachdem die Bahnpolizei den Werkschutz unterrichtet hatte. Eine weitere öffentliche Strafverfolgung fand - soweit aus den Unterlagen ersichtlich - nicht mehr statt. Die mit diesem Fall be-

67) Höhe der Geldbuße: 80,-- DM.

faßten Bahnpolizisten haben sich möglicherweise wegen einer Begünstigung im Amte nach § 346 StGB strafbar gemacht, da das Legalitätsprinzip (§ 163 StPO) auch für die Bahnpolizei gilt⁶⁸⁾.

4. Die Aufdeckung von kriminellen und Ordnungsverstößen im Betrieb

Die in allen Werken üblichen Torkontrollen dienen vor allem der Überwachung des Mitnahmeverbotes und des Alkoholverbotes. Ihre Bedeutung liegt darin, daß sie einmal den Entschluß zur Übertretung der Verbote mit Rücksicht auf die erhebliche Gefahr der Entdeckung erschweren, also präventiv wirken, zum anderen aber zur Aufklärung zweier typischer Verstöße gegen die betriebliche Ordnung beitragen. Denn Übertretungen des Mitnahmeverbotes und des Alkoholverbotes stellen den überwiegenden Teil der in Industriebetrieben vorkommenden Ordnungsverstöße dar und sind geeignet, die Ordnung im Betrieb erheblich zu stören.

Die Torkontrollen sind umso sorgfältiger, je größer im Hinblick auf die im Betrieb bewahrten Werte der Anreiz der unberechtigten Aneignung ist und je leichter es ist, diese Werte unbemerkt aus dem Werk zu schaffen. In den beiden Werken der Kraftfahrzeugindustrie (Werke G und H) ist - wegen der Verlockung, Zubehör oder Ersatzteile für den eigenen Gebrauch zu entwenden - jeder Arbeitnehmer verpflichtet, beim Verlassen des Werkes seine mitgeführte Tasche oder Gepäck dem Pförtner geöffnet vorzuzeigen. Zusätzlich muß er einen Kontakt betätigen und auf ein Lichtzeichen hin sich einer körperlichen Durchsuchung unterziehen. Da das Aufleuchten des Lichtzeichens nicht gesteuert werden kann und nicht erkennbar einer Regel folgt, muß jeder Arbeitnehmer täglich damit rechnen,

68) Schwarz - Kleinknecht, Anm. 1 E zu § 163; RGSt 57, 20.

nach versteckten Gegenständen abgetastet zu werden. Durch diese Anlage soll einerseits dem Bedürfnis nach umfassender Kontrolle genügt, andererseits selbst der Anschein der Willkür oder der Äußerung eines Verdachts bei der Auswahl der zu überprüfenden Arbeitnehmer vermieden werden. In anderen Werken wird die Auswahl dem Gutdünken der Pförtner überlassen, oder man begnügt sich mit einer Kontrolle in Fällen eines bestimmten Verdachts.

In aller Regel besteht die Torkontrolle in einer flüchtigen Durchsicht des Inhalts von Taschen oder Fahrzeugen, soweit diese im Werk verkehren dürfen. Leibesvisitationen werden in den meisten Werken nur in Verdachtsfällen angeordnet. Fälle, in denen die Duldung der körperlichen Durchsuchung mit Gewalt oder Drohungen erzwungen worden wäre, konnte ich nicht feststellen. Allerdings wird nach vielen Arbeitsordnungen die hartnäckige Weigerung, eine solche Kontrolle zu dulden, als wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung angesehen.

Bestandteil der Torkontrolle ist auch die Überprüfung des Gewichts ein- und ausfahrender Kraftfahrzeuge. Gewichts differenzen können auf verstecktes Material hinweisen, das unbemerkt ausgeführt werden soll.

Bei der Durchsuchung von Kleiderschränken in den Umkleideräumen wird meist das Einverständnis der Inhaber eingeholt oder der Betroffene bei der Öffnung hinzugezogen. In einigen Werken wurden aber Spinde ohne Wissen der Inhaber gewaltsam geöffnet.

Nur in wenigen Werken und - nach Auskunft der Werkschutzleiter - nur in einzelnen Fällen werden bei verdächtigen Arbeitnehmern Haus-suchungen vorgenommen. Dabei wird stets das Einverständnis des Verdächtigen eingeholt. Fälle von Haussuchungen ohne das Einverständnis des Wohnungsinhabers sind mir nicht bekannt geworden. Der Wert der Einverständniserklärungen wird erheblich dadurch gemindert, daß der Betroffene bei der Verweigerung mit der Einschal-

tung der Polizei oder mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses wegen des Verdachtes einer strafbaren Handlung rechnen muß. Er wird daher bei Begründetheit des Verdachts wie bei seiner Unbegründetheit die Haussuchung dulden, um sich weitere Unannehmlichkeiten zu ersparen.

Hinweise aus den Reihen der Belegschaft führen nur in sehr begrenztem Umfange zur Aufdeckung von betrieblichen Übertretungen und Straftaten. Häufig handelt es sich dann noch um Racheakte, Verleumdungen oder fingierte Hinweise, die etwa einen Versicherungsbetrug vorbereiten sollen. Daher geht man in einigen Werken den Anzeigen von Arbeitnehmern jedenfalls dann nicht nach, wenn sie anonym erstattet werden. Die fehlende Mitarbeit der Belegschaft bei der Verhinderung und Aufklärung betrieblicher Verstöße und Straftaten ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß die "Rechtsüberzeugung" der Arbeitnehmer weitgehend zwischen der Verletzung der Sphäre der Herrschenden und der Verletzung der Sphäre der Beherrschten im Betrieb unterscheidet. Die kleine betriebliche Kriminalität, also vor allem die geringfügigen Diebstähle von Material oder Werkzeugen, wird kaum als strafrechtlich bedeutsames Unrecht empfunden. Die Übereinstimmung der "Rechtsüberzeugung" von Herrschenden und Beherrschten beschränkt sich auf die Beurteilung des "Kameradendiebstahls", der als in hohem Maße verwerflich angesehen wird.

Der Werkschutz führt seine Ermittlungen nach dem Vorbild der Polizei. Er vernimmt Verletzte, Zeugen, Verdächtige, stellt Beute und Tatwerkzeuge sicher und sucht mit mehr oder weniger kriminalistischen Methoden und Geschick Spuren auf und sichert sie. Die genaue Kenntnis des Werksgebietes, der Verhältnisse in den Betrieben und die Konzentration auf das Geschehen im Betrieb ermöglichen es dem Werkschutz, seine Ermittlungen mit größerer Aussicht auf Erfolg zu betreiben, als dies von den staatlichen Strafverfolgungsbe-

hörden zu erwarten wäre. Die gegenüber dem Werkschutz weiteren Befugnisse der Polizei⁶⁹⁾ können sich bei ihrer Anwendung im Bereich des Betriebes geradezu nachteilig auf den Arbeitsprozeß auswirken. Nicht zuletzt die Furcht vor der Unruhe, die die dem Legalitätsprinzip verpflichtete Polizei bei kaum gesteigerter Aussicht auf Aufklärung durch ihre Ermittlungsarbeit in den Betrieb tragen kann, ist einer der Gründe dafür, daß auch Straftaten in vielen Fällen ihre innerbetriebliche Regelung finden.

5. Das Verfahren

Die gesetzlich geforderte Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Ahndung von Ordnungsverstößen durch die Betriebsleitung hat bereits Ansätze eines Verfahrens zur Folge. Die Notwendigkeit des Einvernehmens verlangt eine gewisse Regelung des Verkehrs der Beteiligten. Mindestens muß die Entscheidung der Betriebsleitung dem Betriebsrat zur Genehmigung vorgelegt werden. Mit steigender Zahl der Entscheidungen bietet sich zur Arbeitserleichterung die Einrichtung eines gemeinsamen Ausschusses an. Das Bedürfnis, den Gang der Verhandlung durch prozessuale Regeln zu straffen, wird unabweisbar vor allem, wenn Beschuldigte sowie Zeugen und Verletzte vor dem Ausschuß vernommen werden müssen. Erst ein Mindestmaß an Gleichförmigkeit des Verfahrens gewährleistet auch die gleichmäßige Behandlung der Vorgeladenen. Daher hat sich in großen Werken, in denen Betriebsstrafen verhängt werden, trotz des Fehlens von Verfahrensnormen in den Arbeitsordnungen fast zwangsläufig ein Verfahren nach festen Regeln entwickelt⁷⁰⁾. In kleineren Werken bestehen solche Tendenzen der Institutionalisierung dagegen

69) Siehe dazu Maass Betrieb 1965, 144.

70) Zu dem Verfahren siehe auch Forsbach, 26 ff.; Beyer 14 f.; Schmitz, 29.f.

nicht. Dort richtet sich das Vorgehen der Betriebsleitungen nach den sachlichen Bedürfnissen des Einzelfalls.

a) Das Verfahren vor Ordnungsausschüssen

Das Verfahren vor den Ordnungsausschüssen wird häufig unter Anwendung von Begriffen aus dem Bereich des öffentlichen Strafprozesses beschrieben. Man spricht von den Ausschüssen als Betriebsgerichten. Man setzt die Rollen der an dem innerbetrieblichen Verfahren Beteiligten mit denen des Richters, des Staatsanwaltes und des Verteidigers gleich⁷¹⁾. Bei solchen Vergleichen werden meist die betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkte nicht berücksichtigt. So läßt die Stellung der Betriebsratsmitglieder nach dem Betriebsverfassungsgesetz es kaum zu, sie im Rahmen des Verfahrens vor den Ordnungsausschüssen Strafverteidigern gleichzustellen⁷²⁾. Nach § 49 BetrVerfG sind Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet, zum Wohle des Betriebes vertrauensvoll zusammenzuwirken. Dem Betriebsrat ist damit eine Doppelfunktion⁷³⁾ zugewiesen. Er vertritt zwar die Interessen der Arbeitnehmer, muß diese aber bei seinem Vorgehen mit dem Wohle des Betriebes in Einklang bringen. An die Vertretung der Interessen des einzelnen Arbeitnehmers auch entgegen den Interessen des Betriebes und des Arbeitnehmerkollektivs ist überhaupt nicht gedacht. Zwar ist auch der Strafverteidiger nicht reiner Interessenvertreter, sondern Organ der Rechtspflege (§ 1 BRAO), doch schließt das seine Pflicht zur weitgehenden Wahrnehmung der Interessen des Angeklagten nicht aus. Dagegen ist es durchaus möglich,

71) So z.B. Forsbach, 25; Joh. W. Schmidt, 18.

72) Ähnlich auch Servatius, 93 f.

Lange, 501, spricht unter Hinweis auf die Mitwirkung des Betriebsrates von einem Kameradengericht. Dabei wird übersehen, daß die Verhängung von Betriebsstrafen Ausübung betrieblicher Herrschaftsmacht und damit eine Maßnahme der Betriebsleitung ist.

73) Dahrendorf, Industrie- und Betriebssoziologie, 81, 106.

daß die einem Ordnungswesen anhängenden Betriebsratmitglieder etwa eine exemplarische Bestrafung eines Arbeitnehmers wegen eines Kameradenentfalls oder einer Körperverletzung verlangen. Tatsächlich befinden sich die Betriebsratsmitglieder, die an der Entscheidung beteiligt sind, eher in der Rolle des Richters als in der des Verteidigers.

aa) Das Verfahren vor dem "Ausschuß für Personalangelegenheiten" des Hüttenwerkes A

(1) Entwicklung und Aufgaben des Ausschusses

Der "Ausschuß für Personalangelegenheiten" des Hüttenwerkes A hat seit seiner Gründung im Jahre 1947 eine bedeutsame Entwicklung erfahren. Seine Ausrichtung geht auf eine Anregung des damaligen Werkschutzleiters zurück. Den Hintergrund für diesen Vorschlag bildete die infolge der allgemeinen Notlage gesteigerte Kriminalität der Nachkriegszeit, die sich auch in der Industrie bemerkbar machte. Der Werkschutz war damals zu einer wirksamen Bekämpfung der im Werk begangenen Straftaten nicht in der Lage. Man erhoffte sich von der Bindung des Ausschusses und der möglichen Bestrafung überführter Täter eine abschreckende Wirkung. Durch die Mitwirkung des Betriebsrates sollte der Eindruck vermieden werden, als übe die Betriebsleitung in eigener Machtvollkommenheit eine Strafgewalt aus.

Der auf Grund dieser Überlegungen eingeführte "Ausschuß für Werkschutzfragen" beschäftigte sich zunächst fast ausschließlich mit der Aburteilung von Diebstählen werkzeigehörliger und werkfremder Täter⁷⁴⁾. Erst mit dem Rückgang der betrieblichen Kriminalität seit dem Jahre 1950 sank auch die Zahl der vor dem Ausschuss verhandelten Straftaten. Dagegen gewann nun die Aburteilung sonstiger Unregelmäßigkeiten, die den Arbeitsablauf störten, an Bedeutung. In neuerer Zeit treten gegenüber der bloß strafenden Reaktion

74) Vgl. unten S. 75 (Übersicht).

auf Verstöße die Beratung und die Aussprache mit den Betroffenen in den Vordergrund. Man ist der Meinung, die Befolgung der von der Werksleitung erlassenen Anordnungen sei nur zu erwarten, wenn ihr Zweck und ihre Notwendigkeit dem einzelnen Arbeitnehmer nahegebracht werden könnten. Der Ausschuß soll daher das Gespräch zwischen denen, die im betrieblichen Bereich Herrschaftsmacht ausüben, und denen, die der Herrschaftsmacht unterworfen sind, fördern. Er soll die vertikalen Informationsmöglichkeiten von oben nach unten und von unten nach oben verbessern. Mit diesen Aufgaben kann ein Ordnungsausschuß wesentlich zur Regelung der - nach der Betriebsstruktur kaum vermeidbaren - innerbetrieblichen Konflikte beitragen.

Trotz der Entwicklung vom reinen Disziplinarausschuß zum Sozialausschuß mit Disziplinarbefugnissen, die ihren Ausdruck auch in der Umbenennung des "Ausschusses für Werkschutzfragen" in "Ausschuß für Personalangelegenheiten" fand, ist der Ausschuß - von Belegschaftsmitgliedern auch die "Drehscheibe" genannt - weiterhin gefürchtet. Es soll vorkommen, daß vor den Ausschuß geladene Werksangehörige in der Zeit zwischen Ladung und Termin keinen ruhigen Schlaf mehr finden. Dies mag teilweise auf der diskriminierenden Wirkung beruhen, die eine Vorladung vor allem wegen einer Straftat immer noch hat. Wenn auch die darin liegende Beeinträchtigung des Status des Vorgeladenen nicht übersehen werden kann, so ist der eigentliche Grund für die Furcht vor dem Ausschuß doch nicht das Drohen einer betrieblichen Sanktion, sondern die Sorge um den Arbeitsplatz. Selbst in Zeiten starker Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ist das Beharrungsvermögen dessen, der sich an seinem Arbeitsplatz in der sozialen Sphäre des Betriebes eingerichtet hat, nicht zu unterschätzen. Der Industriebetrieb ist soziologisch nicht einfach eine auf räumlicher Einheit beruhende Zusammenfassung persönlicher, sachlicher und immaterieller Mittel zur Verfolgung

eines technischen Zweckes⁷⁵⁾. Er ist vor allem eine soziale Institution, in die der einzelne Arbeitnehmer durch seine Rolle integriert ist⁷⁶⁾. Der innerhalb des Betriebes erworbene Status als Grundlage der sozialen Sicherheit des Arbeitnehmers wird durch den Verlust des Arbeitsplatzes unabhängig davon aufs Höchste gefährdet, ob anderweitige Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Umso stärker wirkt sich die Sorge um den Arbeitsplatz bei Kurzarbeit und steigender Zahl freier Arbeitskräfte aus⁷⁷⁾.

(2) Das Verfahren

Aus der in der Arbeitsordnung aus dem Jahre 1948⁷⁸⁾ enthaltenen Ermächtigung zur Verhängung von Verweisen, Verwarnungen und Geldbußen ergibt sich, daß die Geldbußen mit dem Betriebsrat vereinbart werden müssen⁷⁹⁾. Weitere Verfahrensbestimmungen enthält die Arbeitsordnung nicht. Selbst der Grundsatz der Anhörung

75) Vgl. die Definition von Neumann-Duesberg, ArbRBlattei, Stichwort: Betrieb, Begriff: Der Betrieb ist die organisatorische Einheit von Betriebsmitteln, mit deren Hilfe der Unternehmer..... einen arbeitstechnischen Zweck.....verfolgt.

76) Lepsius, 133 und 134.

77) Es liegt nahe, den - nach Auskunft mehrerer Werkschutzleiter - seit Ende des Jahres 1966 zu beobachtenden Rückgang krimineller und sonstiger Verstöße in den Industriebetrieben auf die wirtschaftliche Rezession zurückzuführen. Statistische Belege über den Einfluß der ersten Stahlkrise in den Jahren 1958 und 1959 auf die Kriminalität in Industriebetrieben finden sich bei Beyer, 24 f. und 80.

78) Die Vereinbarung der Arbeitsordnung fällt noch unter die Herrschaft des Betriebsrätegesetzes vom 10. April 1946 (KRG Nr. 22). Die Befugnis zur Vereinbarung von Arbeitsordnungen wurde auf Artikel V lit. a und b gestützt. Die Arbeitsordnung ist inzwischen mehrfach geändert worden.

79) In der Praxis des Ordnungsausschusses bestimmt der Betriebsrat auch bei der Verhängung von Verweisen und Verwarnungen mit. Die einseitige Anordnung dieser Ordnungsstrafen durch die Betriebsleitung wäre nicht zulässig (siehe dazu unten S. 170). Doch ist die Ermächtigungsgrundlage nicht deshalb unwirksam, weil sie insofern die Mitbestimmung des Betriebsrates nicht vorsieht. Anders wäre es, wenn sie die Mitwirkung ausdrücklich ausschlosse.

des Beschuldigten ist nicht in der Arbeitsordnung verankert. Dennoch hat sich im Verlaufe der zwanzigjährigen Ausschußtätigkeit ein spezifisches Verfahren entwickelt.

Die zentrale Stelle in Fragen der Ordnung und Sicherheit des Werkes A ist der bereits erwähnte "Ausschuß für Personalangelegenheiten". Bei der Personalabteilung des Werkes ist ein ständiges Büro des Ausschusses eingerichtet, das die Meldungen des Werkschutzes, des Arbeitsschutzes und der einzelnen Betriebe bearbeitet. Die Werkschutzleute sind verpflichtet, jedes Vorkommnis, das auf einen Ordnungsverstoß hindeutet, dem Werkschutzleiter schriftlich zu melden. Erst der Werkschutzleiter entscheidet darüber, ob der Ausschuß eingeschaltet werden soll oder ob es ausreicht, den betrieblichen Vorgesetzten zu benachrichtigen. In Fällen offensichtlich geringer Bedeutung spricht der Leiter des Werkschutzes selbst Ermahnungen oder Belehrungen aus. Bei Verstößen gegen die Vorschriften für werkseigene Parkplätze ist der Werkschutz zum Zwecke der Entlastung des Ausschusses durch besondere Betriebsvereinbarung ermächtigt, zunächst Verwarnungen, nach zwei Verwarnungen aber Geldbußen in Höhe von DM 5,-- zu verhängen. Der Ausschuß ist nachträglich zu unterrichten. Wird in Fällen krimineller Verstöße vom Werkschutz, von der Personalabteilung oder durch den Vorstand Strafanzeige erstattet, so wird ein innerbetriebliches Verfahren nicht eingeleitet, ein bereits eingeleitetes Verfahren bis zur rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung ausgesetzt. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer im Bereich des Betriebes begangenen Straftat hat in aller Regel die fristlose Entlassung zur Folge. Daher kommt es kaum vor, daß ein Werksangehöriger wegen desselben Verstoßes gleichzeitig durch die Gerichte und durch den Ausschuß belangt wird.

Auf Grund der bei dem Büro des Ausschusses eingegangenen Meldungen entscheidet die Personalabteilung unter Beiziehung der betrieblichen Beurteilung des Täters darüber, ob ohne Einschaltung des Ausschusses das Arbeitsverhältnis gelöst oder Strafanzeige erstattet werden oder die Entscheidung des Ausschusses eingeholt werden soll. Soll ein Fall vor dem Ausschuß behandelt werden, so leitet das Ausschußbüro die Unterlagen dem Betriebsrat zu, um ihm Gelegenheit zu geben, selbst noch zu ermitteln, soweit er dies für erforderlich hält. Der Betriebsrat kann dazu den Beschuldigten aufsuchen und sich aus dessen Sicht den Sachverhalt darstellen lassen. Zur weiteren Vorbereitung der Sitzung findet eine Vorbesprechung unter den Ausschußmitgliedern statt, in der die im einzelnen vertretenen Meinungen zur Kenntnis genommen werden, ohne daß bereits eine Übereinstimmung hergestellt werden soll.

Die Sitzungen des "Ausschusses für Personalangelegenheiten" finden seit dem 24. Mai 1947 wöchentlich unter dem Vorsitz des Leiters der Personalabteilung für Arbeiter statt. Für besonders liegende Fälle werden Sondersitzungen anberaumt. Zuweilen übernimmt der Arbeitsdirektor den Vorsitz des Ausschusses. Dem Ausschuß gehören von der Seite der Betriebsleitung neben dem Leiter der Personalabteilung für Arbeiter der Schriftführer des Ausschusses, der gleichzeitig das ständige Ausschußbüro leitet, und - als Berater - der Leiter des Werkschutzes an. Der Betriebsrat entsendet zwei Mitglieder in die Ausschußsitzungen. Soweit erforderlich, werden ferner die betrieblichen Vorgesetzten hinzugezogen. Sie haben aber prozessual nur die Stellung von Zeugen. Soweit Ordnungsverstöße oder Straftaten verhandelt werden, wird stets der Beschuldigte vorgeladen. Wird gegen Minderjährige verhandelt, so lädt man mindestens einen Elternteil zur Teilnahme an der Sitzung ein. Ausländischen Arbeitnehmern steht ein Dolmetscher zur Verfügung. In früheren Jahren wurden häufig auch Unternehmerleute und Werks-

fremde vor den Ausschuß geladen⁸⁰⁾. Erscheint der Vorgeladene nicht, so muß er damit rechnen, daß der Ausschuß in seiner Abwesenheit eine ihm ungünstigere Entscheidung trifft, mindestens aber wegen des Ausbleibens eine Ordnungsbuße gegen ihn verhängt.

Der Schriftführer leitet die Verhandlung vor dem Ausschuß mit der Schilderung des zur Entscheidung stehenden Sachverhalts ein. Er verliest den vom Werkschutz verfaßten Ermittlungsbericht und trägt weitere Umstände vor, die für die Beschlußfassung Bedeutung erlangen können. Dazu zählen vor allem betriebliche Beurteilungen, Dauer der Werkszugehörigkeit, Stellung des Täters im Betrieb, frühere Bestrafungen durch den Ausschuß. Im Anschluß an den Vortrag des Schriftführers hat der Beschuldigte Gelegenheit zur Stellungnahme. Ergeben sich bezüglich des ermittelten Sachverhalts - wie in der Mehrzahl der Fälle - keine Zweifelsfragen, so berät der Ausschuß in Anwesenheit des Beschuldigten sogleich über Art und Bemessung der Strafe. Werden erhebliche Unterschiede in der Beurteilung eines Vorfalls durch die einzelnen Ausschußmitglieder sichtbar, so kann der Betroffene von der weiteren Beratung ausgeschlossen werden. Gelingt es nicht, zwischen den Ausschußmitgliedern eine Einigung zu erzielen, so gibt die Stellungnahme des Ausschußvorsitzenden den Ausschlag. Die Entscheidungen des Ausschusses ergeben sich aber nicht immer einstimmig. Die Protokolle vermerken ausdrücklich Fälle, in denen Geldbußen gegen die Stimmen der Betriebsratsmitglieder verhängt wurden⁸¹⁾.

Nach der Verkündung der Entscheidung wird der Betroffene nach seinem Einverständnis gefragt. Gibt er zu erkennen, daß er die Ent-

80) Siehe dazu unten S. 75 , 93 (Übersichten).

81) Mit Rücksicht auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist es unzulässig, ihn in Ordnungsausschüssen zu überstimmen. Gegen den Willen des Betriebsrats dürfen keine Ordnungsstrafen verhängt werden, da einseitige Disziplinarmaßnahmen im Betrieb unzulässig sind (BAG 1 ÄZR 34/66; vgl. näher unten S. 170).

scheidung nicht annehmen will, so wird er über die Möglichkeit der Anrufung des Arbeitsgerichts belehrt. Wie aus den Protokollen hervorgeht, betrachtete ein früherer Ausschußvorsitzender es als Zeichen der Uneinsichtigkeit, wenn der Beschuldigte die ausgesprochene Strafe nicht annahm. In Einzelfällen wurde sogar aus diesem Grunde die Buße erhöht.

Treten Zweifel an dem Ergebnis der Ermittlungen auf, so kann die Entscheidung ausgesetzt und die Sache zur Überprüfung an den Werkschutz zurückverwiesen werden. Auch die Einstellung des Verfahrens ist in diesen Fällen möglich, wenn der Aufwand der erforderlichen weiteren Ermittlungen außer Verhältnis zur Bedeutung der Angelegenheit steht.

Von jeder Ausschußsitzung wird ein Gedächtnisprotokoll angefertigt, das in Durchschriften oder Auszügen an den Vorstand, die Personalabteilung, den zuständigen Betrieb, den Betriebsrat, den Werkschutz und andere mit den Vorgängen befaßte Stellen verteilt wird.

(3) Bericht über eine Sitzung des Ausschusses

Am 7. Februar 1967 hatte ich Gelegenheit, an einer Sitzung des "Ausschusses für Personalangelegenheiten" teilzunehmen. Der Ausschuß trat in der beschriebenen Besetzung auf. Es waren 9 Arbeitnehmer vorgeladen. Dem einzigen Fall, in dem wegen einer Straftat verhandelt wurde, lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein Pförtner hatte bei einer Torkontrolle in der Tasche eines Waschraumwärters einen werkseigenen Manometer im Werte von etwa 40,- DM entdeckt. Der Waschraumwärter hatte sich bei seiner Vernehmung durch den Werkschutz dahin eingelassen, er habe mit dem Manometer eine seinem Sohn gehörende Druckflasche prüfen, das Gerät dann aber wieder mit ins Werk bringen wollen. In den Personalakten befand sich eine Verwarnung aus dem Jahre 1952 wegen der Entwendung eines Farbtöpfes.

Der Fall wurde wegen des angegriffenen Gesundheitszustandes des Waschraumwärters zunächst in dessen Abwesenheit besprochen. Die Vertreter des Betriebsrats sahen die Zueignungsabsicht nicht für erwiesen an. Sie wandten sich daher gegen den Vorschlag, das Arbeitsverhältnis mit dem seit mehr als 35 Jahren im Werk beschäftigten Mann zu lösen. Nachdem der Beschuldigte seine frühere Einlassung wiederholt hatte, wies ihn der Ausschußvorsitzende darauf hin, daß er mit seinem Verhalten Anlaß zur Lösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe. Der Beschuldigte erklärte daraufhin sein Einverständnis mit der Zahlung einer Geldbuße in Höhe von 50,-- DM wegen Verstoßes gegen das Mitnahmeverbot.

Die Geldbuße in Höhe von 50,-- DM wurde verhängt, obwohl die Arbeitsordnung die Höhe der Geldbuße selbst in den Fällen grober Verstöße auf die Höhe eines durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes beschränkt. Das Überschreiten dieser Grenze der betrieblichen Ermächtigungsgrundlage wurde - auch von den Vertretern des Betriebsrates - mit dem Einverständnis des Beschuldigten gerechtfertigt⁸²⁾.

bb) Das Verfahren vor dem Ordnungsausschuß des Hüttenwerks B

Das Hüttenwerk B ist im Untersuchungsbereich dieser Arbeit das einzige Werk, in dem das Verfahren vor dem Ordnungsausschuß ausführlich in einer besonderen Betriebsvereinbarung neben der Arbeitsordnung geregelt ist. Das Verfahren weicht in wesentlichen Punkten von dem in Werk A geübten ab.

82) Der Wert dieses Einverständnisses ist zweifelhaft, weil ihm die Drohung mit der fristlosen Entlassung vorherging. Da die Zueignungsabsicht dem Waschraumwärter kaum hätte nachgewiesen werden können, wäre eine fristlose Entlassung nicht berechtigt gewesen. Unabhängig von der Berechtigung zur fristlosen Entlassung bestehen aber Bedenken dagegen, daß Ordnungsausschüsse durch Drohungen die ihnen in den Arbeitsordnungen eingeräumten Strafbefugnisse erweitern, indem sie Einverständniserklärungen der Betroffenen erzwingen. Siehe dazu auch unten S. 179 ff.

Der Ordnungsausschuß hat nicht wie der "Ausschuß für Personalangelegenheiten" eine eigene Entscheidungsbefugnis. Vielmehr beantragt er eine bestimmte Entscheidung der Personalabteilung. Doch wirkt sich dieser zunächst bedeutsam erscheinende Unterschied kaum aus, weil die Personalabteilung in aller Regel dem Antrag des Ordnungsausschusses stattgibt. Bei der Abfassung der Verfahrensordnung hat man nicht an den Fall gedacht, daß die Personalabteilung dem Antrag des Ordnungsausschusses nicht folgt⁸³⁾. Der Ausschuß setzt sich zusammen aus einem Vertreter der Personalabteilung für Lohnempfänger und - wenn gegen einen Angestellten verhandelt wird - einem Vertreter der Personalabteilung für Gehaltsempfänger, einem Angehörigen der Abteilung Werkssicherheit und jeweils derselben Zahl von Betriebsratsmitgliedern. Betrifft das Verfahren einen Angestellten, so muß einer der beteiligten Betriebsräte ein Angestelltenvertreter sein. Falls notwendig, wird - mit nur beratender Stimme - ein Angehöriger der Rechtsabteilung zugezogen. Bei bestimmten Verstößen wird der Ausschuß noch erweitert. Die Personalabteilung für Arbeiter führt die Geschäfte des Ausschusses. Sie bereitet die Ausschußsitzungen ähnlich dem Ausschußbüro in Werk A vor und ruft den Ausschuß einmal im Monat zu einer Sitzung zusammen.

Eine eigenartige Regelung hat die Anhörung des Beschuldigten in der Verfahrensordnung gefunden. Sie ist insofern dem Strafbefehlsverfahren (§§ 407 Abs. 4 S. 3, 409 Abs. 1 StPO) ähnlich. Der Beschuldigte kann seine Anhörung vor dem Ausschuß nur erzwingen, wenn er innerhalb von zwei Wochen bei der Personalabteilung Einspruch gegen die Entscheidung einlegt. Das Recht des Einspruchs steht nach der Betriebsvereinbarung nur dem Beschuldigten zu, der nicht bereits vor dem Ausschuß gehört worden ist. Der Ausschuß lädt Beschuldigte

83) Wegen des Mitbestimmungserfordernisses muß zu einer abweichenden Entscheidung jedenfalls der Betriebsrat erneut gehört werden.

aber nur in besonders liegenden Fällen vor. In einer Sitzung des Ausschusses, an der ich teilnehmen konnte, wurden 28 kriminelle Taten und Ordnungsverstöße verhandelt. Doch war nur in einem Fall der Täter vorgeladen worden.

Neben dem Ordnungsausschuß ist auch der betriebliche Vorgesetzte berechtigt, den Antrag auf Verhängung von Sanktionen bei der Personalabteilung zu stellen. Doch hat in bestimmten Fällen nur der Ordnungsausschuß das Antragsrecht. Zu den Fällen ausschließlicher Zuständigkeit des Ausschusses gehören auch Diebstahl, Unterschlagung, Körperverletzung und Sachbeschädigung. Schließlich wird der Ausschuß auch tätig, wenn die Personalabteilung dem Antrag des betrieblichen Vorgesetzten nicht folgen will oder wenn der für den Betrieb zuständige Betriebsrat den Antrag des Vorgesetzten nicht unterstützt.

Die Verfahrensordnung im Wortlaut.

Die Verfahrensordnung in Werk B dürfte eine von nur wenigen das Verfahren betreffenden Betriebsvereinbarungen sein. Daher sollen ihre wichtigsten Bestimmungen hier wiedergegeben werden:

Verwarnung, Verweis und Geldbuße werden auf Antrag der betrieblichen Vorgesetzten oder des Ordnungsausschusses von den zuständigen Personalabteilungen ausgesprochen.

Bei Verstößen gegen die Arbeitsordnung innerhalb eines Betriebes soll der Betriebsleiter im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsratsmitglied den Antrag auf eine Maßregelung stellen. Die Sache ist jedoch dem Ordnungsausschuß vorzulegen, wenn

- b) Personen- oder Sachschäden aufgetreten sind,
- d) der Tatbestand des § 30 Buchstabe h der Arbeitsordnung gegeben ist (Diebstahl oder Unterschlagung von Werkseigentum oder von Eigentum anderer auf dem Werksgelände tätiger Personen),
- e) ein Einvernehmen mit dem Betriebsratsmitglied nicht erzielt wird.

Will die zuständige Personalabteilung dem Antrag eines der betrieblichen Vorgesetzten nicht folgen, so hat sie die Sache dem Ordnungsausschuß vorzulegen.

Der Ordnungsausschuß behandelt Fälle von Verstößen gegen die Arbeitsordnung durch Werksangehörige, die ihm vorgelegt werden

- a) von den Personalabteilungen,
- b) von den Betrieben,
- c) von der Abteilung Werkschutz bei Verstößen, die außerhalb der Weisungsbefugnis der Disziplinarvorgesetzten liegen,
- e) vom Betriebsrat.

Der Ordnungsausschuß wird aus Vertretern der Werksleitung und des Betriebsrates gebildet. Er setzt sich zusammen

- a) aus je einem Angehörigen des Sicherheitswesens und der Personalabteilung für Lohnempfänger sowie, wenn das Verfahren einen Angestellten betrifft, der Personalabteilung für Gehaltsempfänger. Bei Bedarf soll ein Angehöriger der Rechtsabteilung um Teilnahme - ohne Stimmrecht - gebeten werden;
- b) aus jeweils der gleichen Anzahl von Mitgliedern des Betriebsrates. Betrifft das Verfahren einen Angestellten, so muß mindestens ein Angestelltenvertreter darunter sein;
- c) handelt es sich um grobe oder wiederholte Verstöße gegen Unfallverhütungsvorschriften, so wird der Ordnungsausschuß erweitert um einen Beauftragten des technischen Vorstandsmitgliedes und um den Referenten für Arbeitsschutzfragen im Betriebsrat.

Der Ordnungsausschuß tritt auf Einladung der Geschäftsführung nach Bedarf, möglichst wöchentlich, zusammen. Die Geschäftsführung liegt bei dem Vertreter der Personalabteilung für Lohnempfänger.

Die Geschäftsführung leitet die Vorlagen möglichst vor der Sitzung dem Betriebsrat zu, bereitet die Sache vor und veranlaßt persönliche Vorladungen.

Der Ordnungsausschuß leitet seinen Antrag den Personalabteilungen zu. Handelt es sich um einen besonders schweren Fall, so ist der Vorstand zu unterrichten.

Die von den Personalabteilungen ausgesprochenen Maßregelungen sind dem Werksangehörigen durch den Betrieb zuzustellen. Sie sind außerdem in den Personalakten festzuhalten. Eine Durchschrift erhält der Betriebsrat.

Ist der Werksangehörige vor dem Ausspruch der Maßregel nicht gehört worden, so kann er bei der zuständigen Personalabteilung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Bescheides Einspruch einlegen. Den Einspruch hat die Personalabteilung dem Ordnungsausschuß vorzulegen, der eine erneute Maßregelung nur nach An-

hörung des Werksangehörigen beantragen kann.

Eintragungen in die Personalakte, die auf Grund dieser Betriebsvereinbarung erfolgen, sind nach Ablauf von zwei Jahren zu tilgen, wenn innerhalb dieser Frist keine weiteren Maßregelungen ausgesprochen oder mündliche Ermahnungen aktenkundig gemacht werden.

cc) Das Verfahren vor dem Ordnungsausschuß des Hüttenwerkes C

Der Ordnungsausschuß des Hüttenwerks C hat wie der "Ausschuß für Personalangelegenheiten" in Werk A Entscheidungsbefugnis. Die Arbeitsordnung aus dem Jahre 1957 bestimmt, daß die Art der Sanktion von der Betriebsleitung bei dem Ordnungsausschuß beantragt werden kann. Wie in den Werken A und B ist auch in Werk C eine Verwaltungsstelle für den Ordnungsausschuß eingerichtet. Das Ausschußbüro entscheidet darüber, ob der Beschuldigte vor den Belehrungsausschuß oder den Ordnungsausschuß geladen werden soll. Die Vorladung vor den einen oder den anderen Ausschuß richtet sich im wesentlichen nach der Art und Schwere der Verfehlung. Straftaten und Verstöße gegen das Alkoholverbot werden ausschließlich vor dem Ordnungsausschuß verhandelt.

Der Belehrungsausschuß ist paritätisch mit zwei Angehörigen der Personalabteilung und zwei Mitgliedern des Betriebsrates besetzt. Er hat nicht die Befugnis, Betriebsstrafen zu verhängen. Hält der Belehrungsausschuß eine Verwarnung oder Geldbuße für erforderlich, so muß er die Sache an den Ordnungsausschuß verweisen. Die Aufgabe des Belehrungsausschusses besteht darin, Vorfälle von geringerer Bedeutung im Gespräch zu klären und Mißverständnisse auszuräumen.

Dem Ordnungsausschuß gehören vier Vertreter der Personalabteilung und vier Betriebsratsmitglieder an. Er tritt jedoch nicht immer in voller Besetzung zusammen. Den Vorsitz führt der Leiter der Personalabteilung für Arbeiter. Die Verhandlung vor dem Ausschuß folgt ähnlichen Regeln wie in Werk A. Der Ausschuß ist an die Strafan-

träge der Betriebsleitung nicht gebunden. Besonderer Wert wird in jedem Fall auf das Einverständnis des Beschuldigten mit der verhängten Betriebsstrafe gelegt, weil man der Ansicht ist, mit Rücksicht auf das Fehlen einer schriftlichen Verfahrensordnung keine einseitigen Sanktionen aussprechen zu dürfen. Aus diesem Grunde strebt man eine Betriebsvereinbarung über das Verfahren an⁸⁴⁾.

b) Das Verfahren in Werken ohne Ordnungsausschüsse

Die Einrichtung von Ordnungsausschüssen hat sich besonders in Werken der eisenschaffenden Industrie durchgesetzt. Doch sind sie auch dort nicht überall anzutreffen. So fehlt ein Ordnungsausschuß gerade in dem größten der in dem Untersuchungsbereich dieser Arbeit liegenden Hüttenwerke (Werk D). Der Leiter des Werkschatzes leitet nach Abschluß der Ermittlungen und Anhörung des Beschuldigten das Ermittlungsergebnis der Personalabteilung zu, in besonders liegenden Fällen dem Arbeitsdirektor. Der Betriebsrat erhält eine Durchschrift des Vorgangs. Der Leiter der Personalabteilung oder der Arbeitsdirektor treffen die Entscheidung auf Grund der Vorlage und unterrichten den Betriebsrat. Die Entscheidung wird wirksam, wenn der Betriebsrat keine Einwände erhebt.

In ähnlicher Form werden auch in vielen kleineren Werken betriebliche Ordnungsstrafen verhängt. Es fällt auf, daß mit Ausnahme eines Werkes (Werk K) in keinem Werk ohne Ordnungsausschuß Geldbußen verhängt werden. Dies gilt auch für Werke, in deren Arbeitsordnungen die Ermächtigung zur Verhängung von Geldbußen enthalten ist (wie in den Werken D und E). Die beiden hervorstechenden Erscheinungen der Betriebsjustiz, die "Betriebsgerichte" und die betriebliche "Geldstrafe", sind in der Praxis weitgehend gekoppelt.

84) Es ist durchaus wünschenswert, daß die wesentlichen Verfahrensregeln des betrieblichen Ordnungsstrafverfahrens schriftlich niedergelegt werden. Doch ist dies nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für die Betriebsstrafe. Siehe dazu auch unten S. 168 ff.

Doch läßt sich damit nicht die geringe Zahl der aus dem betrieblichen Bereich bekannt werdenden Straftaten erklären. Denn auch Werke, in denen keine Ordnungsausschüsse tagen und keine Geldbußen verhängt werden, halten sich mit der Erstattung von Strafanzeigen gegen Werksangehörige stark zurück⁸⁵⁾.

6. Die innerbetrieblich geahndeten Straftaten und Ordnungsverstöße

Während sich die kriminologischen Untersuchungen der Sphäre des Industriebetriebes auf die bei den Werkschutzabteilungen aufbewahrten Meldungen, auf dort geführte Tagebücher und interne Statistiken stützen können, stößt die Erforschung der Betriebsjustiz auf größere Schwierigkeiten. Angaben über die innerbetrieblich an eine Straftat oder einen Ordnungsverstoß geknüpften Folgen werden nur selten gesammelt. Es läßt sich daher nur schwer an Hand von Unterlagen feststellen, welche Verstöße im einzelnen vor den zur Entscheidung berufenen Stellen verhandelt, welche Sanktionen verhängt und welche Erwägungen bei der Beschlußfassung angestellt worden sind. Umso wertvoller waren die Protokolle über die fast zwanzigjährige Tätigkeit des in dem Hüttenwerk A eingerichteten "Ausschusses für Personalangelegenheiten", die ich einsehen konnte. Die Protokolle teilen nicht nur die den Beschuldigten gemachten Vorwürfe und die Entscheidung mit. Sie enthalten auch Angaben über den zugrunde gelegten Sachverhalt, teilweise auch über die für Art und Maß der Sank-

85) Diese Beobachtung machte auch Lisiecki, 172, in den von ihm untersuchten Hamburger Werften und Warenhäusern.

tionen besonders bewerteten Umstände⁸⁶⁾. Damit ermöglicht die Auswertung der Protokolle zuverlässige Angaben über die Art und Zahl der vor dem "Ausschuß für Personalangelegenheiten" verhandelten Delikte, über Art und Zahl der verhängten Sanktionen und über die Gründe der Bemessung der Betriebsstrafe.

- a) Die nach den Protokollen des "Ausschusses für Personalangelegenheiten" des Hüttenwerkes A geahndeten Verstöße

Die Arbeitsordnung des Hüttenwerkes A aus dem Jahre 1946 enthält die Ermächtigung, "Verstöße gegen die Arbeitsordnung sowie gegen die Ordnung und Sicherheit des Betriebes" zu ahnden. Auf Grund dieser Bestimmung geht der Ausschuß nicht nur gegen bloße Übertretungen der Arbeitsordnung vor, sondern auch gegen Straftaten von Werksangehörigen, in denen er eine Verletzung der betrieblichen Ordnung und Sicherheit sieht.

86) Die Protokolle waren durchweg in der Form des folgenden Beispiels abgefaßt.

Meyer, Otto, 30 Jahre alt, seit 14. Oktober 1948 beim Werk, Arbeiter-Nr. 10 475.

Meyer hatte am 3. Februar 1966 mit seinem PKW im Betrieb angefertigte Rohrgestelle unerlaubt aus dem Werk schaffen wollen. Diese Rohrgestelle hatte er während der Arbeitszeit in Abwesenheit des Meisters bearbeitet. Er wollte sie für die Anfertigung eines Anhängers verwenden.

M., dem durchaus bekannt war, daß er Basteleien in seiner Freizeit in den Sozialbetrieben ausführen konnte, wurde wegen seines Vornamens ernsthaft verwahrt. Lediglich im Hinblick auf seine lange Werkzugehörigkeit und die Tatsache, daß er bisher noch nie zu Beanstandungen Anlaß gegeben hat, wurde von ernsteren Maßnahmen abgesehen.

Zwei Stunden Arbeitszeit, die M. nach seinen Angaben für die Anfertigung des Gestells verwendet hat, werden abgezogen. Außerdem wurde ihm eine Buße von 15,-- DM auferlegt, die einbehalten werden soll.

In anderen Protokollen deutet der letzte Absatz eindeutiger auf eine Drohung hin. Er lautet etwa: Es soll von einer Strafanzeige abgesehen werden, wenn Müller bis zum Ende des Monats eine Spende von 20, - DM an das Rote Kreuz beim Werkschutz einzahlt, oder: Schulz wurde darauf hingewiesen, daß die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt wäre. Er erklärte sich bereit, eine Spende von 50,-- DM an das Rote Kreuz zu entrichten.

In jeder der etwa 50 Ausschusssitzungen im Jahr werden eine oder zwei Straftaten verhandelt. Jährlich verhängt der Ausschuß in 40 bis 80 Fällen wegen einer Straftat Geldbußen, Verwarnungen und andere Sanktionen. In den ersten Jahren seines Bestehens befaßte sich der Ausschuß wegen der - infolge der außergewöhnlichen Verhältnisse der Nachkriegszeit - stark angewachsenen Kriminalität im Bereich der Industrie in erheblich weiterem Umfang mit kriminellen Verstößen. Doch sank ihre Zahl mit dem Rückgang der betrieblichen Kriminalität stetig bis zum Jahre 1955. Faßt man alle vor dem Ausschuß verhandelten Verstöße zusammen, bei denen mindestens der Verdacht einer Straftat bestand, so ergibt sich das folgende Bild:

Jahr	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953
1. Halbjahr	-	265	174	87	64	71	46
2. Halbjahr	333	211	122	64	58	46	36
Insgesamt	-	476	296	151	122	117	82

Jahr	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
1. Halbjahr	41	24	31	13	33	25	29
2. Halbjahr	31	27	43	29	33	27	37
Insgesamt	72	51	74	42	66	52	66

Jahr	1961	1962	1963	1964	1965	1966	-
1. Halbjahr	42	25	32	23	37	20	
2. Halbjahr	21	48	24	49	42	27	
Insgesamt	63	73	56	72	79	47	

Nicht alle Verfahren wegen krimineller Verstöße endeten mit einer Bestrafung. In einigen Fällen wurde das Verfahren eingestellt, in anderen wurde der Beschuldigte freigesprochen, da ihm das vorgeworfene Vergehen nicht nachgewiesen werden konnte.

Die Übersicht über die Zahl der betrieblichen Verfahren wegen Straftaten gibt keine Auskunft über die gesamte Kriminalität in Werk A⁸⁷⁾.

Die vor dem Ausschuß verhandelten Straftaten stellen nur einen Ausschnitt der betrieblichen Kriminalität dar. Zunächst kann in den Fällen kein Verfahren durchgeführt werden, in denen der Täter nicht ermittelt worden ist. Daran scheitert in mehr als 30 % der betrieblichen Straftaten die Möglichkeit der Ahndung aus⁸⁸⁾. Bei den aufklärten Straftaten werden in etwa der Hälfte der Fälle Unternehmerleute oder werksfremde Dritte als Täter ermittelt⁸⁹⁾. Verfahren gegen nicht werksangehörige Täter werden vor dem Ausschuß aber nur in Ausnahmefällen durchgeführt⁹⁰⁾. Auch wenn die staatlichen Strafverfolgungsbehörden mit einem Fall befaßt sind, sei es auf Grund eigener Ermittlungen, sei es auf Grund einer Strafanzeige, verzichtet man in Werk A auf das innerbetriebliche Verfahren. Schließlich können offensichtlich unerhebliche Verstöße auf der Ebene der einzelnen Betriebe mit einer Ermahnung durch den betrieblichen Vorgesetzten erledigt werden. Ein Vergleich aller in den Jahren 1951 bis 1957 in Werk A begangenen mit den in dieser Zeit vor dem Ausschuß verhandelten Diebstählen zeigt denn auch, daß nur ein geringer Bruchteil aller bekannt gewordenen Diebstahlsfälle disziplinarisch erfaßt worden ist⁹¹⁾:

87) Die Kriminalität in dem Hüttenwerk A in den Jahren 1951 bis 1957 hat Joh. W. Schmidt, a.a.O., untersucht.

88) Joh. W. Schmidt, 66 f.: 32,3 %.

89) Joh. W. Schmidt, 66: 15,4 % der festgestellten Straftaten werden durch Unternehmerleute, 21,7 % von sonstigen Werksfremden begangen.

90) Siehe dazu unten S. 75

91) Vgl. zu den Zahlen über die Diebstahlskriminalität Joh. W. Schmidt, 31, 34, 35, 37, 43, 45.

Jahr	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957
Anzahl der Diebstähle	999	718	378	283	354	352	487
Zahl der Verfahren wegen Diebstahls gegen Werksangehörige	70	54	36	25	22	34	19

Für die innerbetrieblichen Verfahren wegen krimineller Verstöße gilt weitgehend, was von der Kriminalität im Industriebetrieb gesagt worden ist. Der Diebstahl, insbesondere der Diebstahl zum Nachteil des Werkes, ist nicht nur das Delikt, das die betriebliche Kriminalität kennzeichnet⁹²⁾. Der Werksdiebstahl beherrscht - neben den Übertretungen des Alkoholverbotes - auch die Tätigkeit der betrieblichen Ordnungsausschüsse. Für den Tätigkeitsbereich des "Ausschusses für Personalangelegenheiten" ergibt sich, daß insgesamt 71,40 % aller dem Ausschuß vorgelegten Straftaten Diebstähle und 65,65 % Diebstähle zum Nachteil des Werkes sind. Läßt man die ersten Nachkriegsjahre (1947 bis 1949) wegen der überhöhten Diebstahlskriminalität infolge der damaligen Notlage außer Betracht, so beträgt der Anteil der Diebstähle immerhin 57,8 %, der Anteil der Werksdiebstähle 50,1 %. Im einzelnen stellt sich das Verhältnis der Diebstähle zu den sonstigen in Werk A geahndeten Straftaten für die Jahre seit 1947 wie folgt dar:

92) Vgl. von Hentig, 56; Kienapfel, a.a.O., 601 Fußnote 28 mit weiteren Nachweisen;
Lisiecki, 168; Diebstahl herrscht zu 80 % bis 90 % vor.
Iversen, 25: Der Anteil der Diebstähle beträgt 87,7 %.

Jahr	Diebstähle	Sonstige Straftaten
(1947)	(299)	(34)
1948	420	56
1949	227	69
1950	121	30
1951	85	37
1952	58	59
1953	37	45
1954	27	45
1955	27	24
1956	45	29
1957	24	18
1958	39	27
1959	27	25
1960	42	24
1961	35	28
1962	39	34
1963	25	31
1964	39	33
1965	41	38
1966	25	22

Die Bestrafung des Werksdiebstahls durch den "Ausschuß für Personalangelegenheiten" wird auf das in der Arbeitsordnung enthaltene Verbot gestützt, nach dem Werkseigentum nicht ohne besondere Erlaubnis aus dem Werk ausgeführt werden darf. Die überwiegende Zahl der Werksdiebstähle gehört zum Bereich der kleinen Kriminalität. Vorwiegend werden geringwertige Werkzeuge und Materialien, kleine Mengen Schrott, Ausschußprodukte und Brennstoffe entwendet. Der dem Werk durch einen Diebstahl entstehende Schaden beträgt häufig weniger als 5,-- DM. Diebstähle, durch die das Werk Verluste von mehr als 50,-- DM erleidet, sind selten.

Schwere Diebstähle werden fast ausschließlich in der Form des Einbruchsdiebstahls (§ 243 Abs. 1 Ziff. 2 StGB) oder des Nachschlüsseldiebstahls (§ 243 Abs. 1 Ziff. 3 StGB) begangen. Eine Qualifizierung des Werksdiebstahls nach § 243 Abs. 1 Ziff. 7 StGB liegt in aller Regel selbst dann nicht vor, wenn Werksangehörige außerhalb ihrer Schicht zur Nachtzeit in das Werk eindringen, da die Produktionsstätten keine bewohnten Gebäude sind. Insgesamt zeigen die Protokolle, daß den Merkmalen, die einen Diebstahl nach dem Strafgesetzbuch qualifizieren, für die innerbetriebliche Bestrafung keine besondere Bedeutung beigemessen wird, soweit es sich nicht um Einbruchsdiebstähle handelt, die erhebliche kriminelle Energien erkennen lassen. Weit stärker werden die Entscheidungen des Ausschusses von dem Wert des Diebstahlsobjektes beeinflußt.

In neuerer Zeit werden in Werk A Diebstähle unter Ausnutzung von Kleinverkaufsscheinen ausgeführt. Seit einigen Jahren erlaubt die Werksleitung den Werksangehörigen den Erwerb kleiner Mengen Material zum eigenen Gebrauch. Zum Zwecke der Kontrolle stellt der Materialverwalter oder der betriebliche Vorgesetzte einen Schein aus, in den Art und Menge des erworbenen Materials eingetragen werden. Die Einführung dieser Erwerbsmöglichkeit sollte den Anreiz zu Materialdiebstählen beseitigen. Doch wurde zugleich eine neue Gelegenheit geschaffen, das Mitnahmeverbot zu übertreten. Um auf einen Ver-

kaufsschein unbemerkt Material beiseite schaffen zu können, das nicht auf dem vorgeschriebenen Weg über den Materialverwalter erworben ist, macht man entweder zusätzliche Eintragungen in den ordnungsgemäß ausgestellten Verkaufsschein oder man stellt sich selbst einen Verkaufsschein aus. Die verfälschten oder unechten Verkaufsscheine werden am Tor dem Pförtner vorgelegt. Trotz der Täuschung des Pförtners ist ein solches Verhalten - abgesehen von der Urkundenfälschung - als Diebstahl, nicht als Betrug strafbar. Nimmt man an, der Täter begründe schon innerhalb des Werkes eigenen Gewahrsam, wenn er das Diebstahlsobjekt unter-
obachtet in seiner Kleidung oder in der mitgeführten Tasche versteckt⁹³⁾, so ist die Täuschung des Pförtners nur eine dem vollendeten Diebstahl nachfolgende Sicherungshandlung. Aber auch dann, wenn man davon ausgeht, der Täter erlange nicht vor dem Durchschreiten der Werkstore den Gewahrsam an den Diebstahlsobjekten⁹⁴⁾, ist die Gewahrsamerlangung im Falle der Entwendung mit Hilfe von Verkaufsscheinen das Ergebnis einer Wegnahme. Der getäuschte Pförtner, der die Mitnahme des fälschlich in dem Verkaufsschein eingetragenen Materials duldet, wird mittels der Täuschung lediglich davon abgehalten, die Vollendung der Wegnahme zu verhindern.

Ein großer Teil der im Werk begangenen Diebstähle wird bei den Torkontrollen aufgedeckt. Es ist zweifelhaft, ob die so entdeckte Tat strafrechtlich als versuchter oder vollendeter Diebstahl einzuordnen ist. Entscheidend ist, ob der Täter, der werkseigenes Material oder Werkzeug einsteckt, um es sich zuzueigenen mit dem Einstecken bereits eigenen Gewahrsam begründet. Für den Fall des Diebstahls in einem Selbstbedienungsladen wird die Meinung vertreten, der Täter erlange selbst dann Gewahrsam an den.

93) So Iversen, 29 f.

94) So m. E. richtig Beyer, 39; Goos 59 f.; Schmitz, 22.

Diebesgut, wenn er beim Verstecken der Waren beobachtet werde⁹⁵⁾. Die Ansicht wird damit begründet, nach einer natürlichen Betrachtungsweise sei demjenigen, der einen Gegenstand in seiner Kleidung oder einer mitgeführten Tasche trage, der ausschließliche Gewahrsam an diesem Gegenstand zuzuordnen. Das bloße Ansichnehmen der fremden Sache reicht jedoch nicht zur Begründung des Gewahrsams aus, wenn der Ausübung der tatsächlichen Herrschaftsmacht Hindernisse entgegenstehen. Das hat zumal dann zu gelten, wenn der berechtigte erste Gewahrsamsinhaber besondere Vorkehrungen getroffen hat, um sich vor dem Bruch seines Gewahrsams zu schützen. So sind gerade die Torkontrollen eingerichtet, um dem Diebstahl entgegenzuwirken. In den Werken, in denen regelmäßige Torkontrollen durchgeführt werden, erlangt der Täter, der einen werkseigenen Gegenstand bei sich versteckt, erst den Gewahrsam, wenn er das Werk verlassen hat. Wird der Täter bei der Torkontrolle entdeckt, so liegt daher noch kein vollendeter, sondern nur ein versuchter Diebstahl vor.

Der Werksangehörige, der nach einem Diebstahlsversuch vor dem Ausschuß erscheinen muß, kann allerdings nicht wie im Strafprozeß mit einer mildereren Bestrafung (vgl. § 44 StGB) rechnen. Die Unterscheidung der Verstöße nach dem Stadium ihrer Verwirklichung ist ebenso selten wie die Unterscheidung nach der Art der Beteiligung.

Die Arbeitsordnung des Werks A stellt weder den Versuch noch die Anstiftung oder Beihilfe ausdrücklich unter Strafe. Doch können der Diebstahlsversuch und die Teilnahme am Diebstahl als Störungen der Ordnung und Sicherheit des Betriebes aufgefaßt werden⁹⁶⁾.

95) Etwa BGHSt 16, 271; 17, 206; Welzel § 47 I 2 a; Schwarz-Dreher, Anm. 2 A a zu § 242; für den Fall, daß der Dieb beobachtet wird, anders Schönke-Schröder, Rdnr. 35 zu § 242.

96) Friese, Gruchots Bd. 67, 631 und Gagel, 58, halten die innerbetriebliche Bestrafung des Versuches bei Fehlen einer entsprechenden Bestimmung in der Arbeitsordnung für unzulässig. M. E. kann man aber an das betriebliche Ordnungsrecht nicht die strengen Anforderungen des Strafrechts stellen. Siehe dazu auch unten S. 166 f.

Sieht man die Generalklausel nicht nur als Blankettnorm an, sondern auch als Auffangtatbestand, so kann die innerbetriebliche Ahndung des Diebstahlversuchs also ebenso wie die Ahndung der Teilnahme auf die Generalklausel gestützt werden.

Der "Ausschuß für Personalangelegenheiten" ahndet aber nicht nur den Diebstahl zum Nachteil des Werkes. Auch Diebstähle zum Nachteil von Arbeitskollegen (Kameradendiebstähle) und Diebstähle zum Nachteil Werksfremder werden mit Betriebsstrafen belegt, obwohl sich in der Arbeitsordnung keine Vorschrift zum Schutze des Eigentums der Werksangehörigen und werksfremder Dritter findet. Auch in diesen Fällen kann die Strafbefugnis jedoch aus der Generalklausel hergeleitet werden, soweit die betriebliche Sphäre durch die Verstöße berührt wird. Die folgende Aufstellung gibt einen Überblick über die vor dem Ausschuß verhandelten Diebstahlsfälle, aufgeschlüsselt nach der Angriffsrichtung:

Jahr	Diebstahl zum Nachteil		
	des Werkes	Werksangehöriger	Dritter
(1947)	(296)	-	3
1948	412	7	1
1949	213	8	6
1950	118	2	1
1951	81	3	1
1952	48	6	4
1953	36	1	-
1954	22	4	1
1955	23	4	-
1956	37	5	3
1957	20	2	2

Jahr	Diebstahl zum Nachteil		
	des Werkes	Werksangehöriger	Dritter
1958	36	2	1
1959	20	5	2
1960	34	6	2
1961	31	2	2
1962	31	2	6
1963	21	2	2
1964	35	2	2
1965	38	3	-
1966	22	1	2

In aller Regel erstatten die Verletzten keine Strafanzeige, wenn der Täter innerbetrieblich zur Rechenschaft gezogen wird.

In einigen Fällen verwendeten sich Verletzte sogar bei der Werksleitung dafür, von einer Strafanzeige gegen den Täter abzusehen. Doch bleibt es grundsätzlich dem Verletzten überlassen, die staatlichen Strafverfolgungsbehörden einzuschalten. Wird ein öffentliches Strafverfahren durchgeführt, so stellt der Ausschuß das innerbetriebliche Verfahren ein oder setzt es aus. Nach der Handhabung der Betriebsstrafe in Werk A schließen sich die innerbetriebliche und die öffentliche Bestrafung gegenseitig aus. In den Protokollen ist kein Fall verzeichnet, in dem neben einer öffentlichen Kriminalstrafe von dem Ausschuß eine Geldbuße verhängt worden wäre.

Neben den Diebstählen bilden die Betrügereien die wichtigste Gruppe innerbetrieblich geahndeter krimineller Verstöße. Die für den Industriebetrieb typische Form des Betruges ist der Stechkartenbetrug. In bestimmten Fällen erfüllt der Betrug mit Stempelkar-

ten tateinheitlich auch den Tatbestand der Urkundenfälschung. Die interne Bestrafung des Stechkartenbetruges wird auf das in der Arbeitsordnung enthaltene Gebot gestützt, das die Benutzung der zur Kontrolle der Arbeitszeit vorhandenen Einrichtungen vorschreibt.

Der Stechkartenbetrug kann auf verschiedene Art ausgeführt werden. Allen Arten der Ausführung ist gemeinsam, daß das Lohnbüro bei der Ausrechnung der Löhne durch falsche Eintragungen in der Stempelkarte über die von dem Inhaber der Karte tatsächlich geleistete Arbeitszeit getäuscht werden soll. Die falschen Eintragungen können einmal so bewirkt werden, daß ein dritter Arbeitnehmer die Karte für den Inhaber, der das Werk vorzeitig verlassen hat, mitstempelt. Der dritte Beteiligte macht sich dabei wegen Beihilfe zum Betrüge strafbar, wenn dieser später ausgeführt wird⁹⁷⁾. Er kann wegen seines Verhaltens auch innerbetrieblich belangt werden. Eine andere Möglichkeit, über die Einhaltung der Arbeitszeit zu täuschen, besteht darin, am nächsten Tag für den vorhergehenden mitzustempeln. Enthält der Aufdruck auch die Datumsangabe, so muß diese noch verändert werden. Schließlich kann durch Radieren und nachfolgende falsche Eintragung der ursprüngliche Aufdruck inhaltlich verfälscht werden⁹⁸⁾.

Die Verwirklichung des Betrugstatbestandes, wie er im Strafbuch beschrieben ist, beginnt im Falle des Stechkartenbetruges immer erst mit der Täuschung der Lohnbuchhaltung beim Einreichen der Stempelkarte. Nun setzt zwar nach keiner der heute noch vertretenen Ansichten die Strafbarkeit wegen Versuchs erst mit der Vornahme einer Tatbestandshandlung ein⁹⁹⁾. Doch macht sich der

97) Zum Beginn des Versuches beim Stechkartenbetrug sogleich unten S. 66.

98) Zu der Täuschung über die Einhaltung der Arbeitszeit durch Unterbrechungen, die nicht in der Stempelkarte vermerkt werden, sogleich unten.

99) Vgl. zu den verschiedenen Abgrenzungsmöglichkeiten zwischen Vorbereitungsbehandlung und "Anfang der Ausführung" im Sinne des § 43 StGB: Maurach, AT § 41 I B; Baumann § 33 IV 2 und Schönke - Schröder, Rdnr. 7 ff zu § 43.

Inhaber der Stempelkarte selbst bei Berücksichtigung seines Tatplanes noch nicht wegen Betrugsversuchs strafbar, wenn er die falsche Eintragung in der Kartei bewirkt. Die Fälschung der Stempelkarte zur späteren Vorlage bei dem Lohnbüro ist noch Vorbereitungshandlung, nicht schon Ausführungshandlung des Betruges¹⁰⁰⁾.

Die Herstellung falscher Angaben auf der Stempelkarte kann eine Urkundenfälschung nur enthalten, wenn die Eintragung in der Stempelkarte Urkundsqualität aufweist. Es kann zweifelhaft erscheinen, ob der einzelne Aufdruck eine Gedankenerklärung enthält, die einen bestimmten Urheber erkennen läßt. Doch schließt die mechanische Herstellung der Eintragungen über den Beginn der Arbeitsaufnahme und das Ende der Arbeitszeit die Urkundseigenschaft nicht von vornherein aus. Die Stempelkarte dient der Lohnbuchhaltung als Grundlage für die Lohnberechnung. Sie soll über die tatsächlich von dem Inhaber der Karte geleistete Arbeitszeit Auskunft geben. Für die Beteiligten verständlich enthält die Stechkarte die Erklärung, der in ihr angegebene Inhaber habe in dem Lohnabschnitt die sich aus den Aufdrucken ergebende Anzahl von Stunden gearbeitet. Er habe an den einzelnen Tagen um

100) Fordert man für den Beginn des Versuchs, daß "die vom Täter in Gang gebrachte Kausalkette in adäquater Weise zum tatbestandsmäßigen Ablauf des Geschehens" führt (vgl. Maurach, a. a. O., § 41 I B 2 a), so ist die Möglichkeit der Täuschung im Augenblick der Fälschung der Stempelkarte zu entfernt, als daß man bereits von einem Betrugsversuch sprechen könnte. Aber auch dann, wenn man den Täterplan - vom Standpunkt eines objektiven Beobachters (Schönke - Schröder, Rdnr. 10 ff. zu § 43; Baumann § 33 IV 2 c) - zur Beurteilung heranzieht, fehlt m. E. der Fälschung die notwendige "Tatbestandsnähe" (Schönke - Schröder, Rdnr. 15 zu § 43) zur Täuschung. Der Wille, demnächst den Lohnbuchhalter zu täuschen, reicht nicht aus, um eine Bestrafung bereits wegen versuchten Betruges zu rechtfertigen. Auch das Reichsgericht (RGSt 70, 151. 157 f. - Fall der Wechselfälschung) sah in der Fälschung einer Urkunde zur späteren Täuschung eines Dritten eine Vorbereitungshandlung (vgl. auch Schönke - Schröder, Rdnr. 132 zu § 2

die in der Karte angegebene Zeit die Arbeit aufgenommen und beendet. Die vorgeschriebene Form der Abgabe dieser Erklärungen soll nur den Wahrheitsgehalt der Erklärung gewährleisten. Sie ändert nichts daran, daß der Inhaber der Stechkarte als **Aussteller der Erklärung anzusehen ist**¹⁰¹⁾. Das Lohnbüro sieht mit dem Aufdruck der Angaben auf der Stempelkarte deren Richtigkeit als bewiesen an. Daher ist schon die einzelne Eintragung in **der Stempelkarte eine Urkunde**¹⁰²⁾.

Die Feststellung der Urkundeneigenschaft der Stempelkarte indiziert nicht die Tatbestandsmäßigkeit einer inhaltlich falschen Eintragung. Stempelt der Inhaber der Karte am nächsten Tag für den vorhergehenden mit oder gelingt es ihm, die Kontrolluhr zu verstellen, so stellt er mit dem unwahrheitsgemäßen Aufdruck keine unechte Urkunde her, da er nicht über die Identität des Ausstellers täuscht. Stempelt jedoch ein dritter Arbeitnehmer für den Inhaber der Karte mit, so weist die Karte den Inhaber als Aussteller aus, während der Dritte der wahre Aussteller ist. Zwar ist es nicht grundsätzlich verboten, daß ein Dritter für den Aussteller eine Urkunde anfertigt¹⁰³⁾. Ist aber - wie bei der Stempelkarte - die Vertretung ausgeschlossen, so ist die Herstellung einer Urkunde durch einen Dritten unzulässig¹⁰⁴⁾. Der Dritte macht sich wegen Urkundenfälschung (§ 267 Abs. 1., 1. Alt. StGB) strafbar¹⁰⁵⁾, der Inhaber der Stempel-

101) Vgl. RGSt 52, 65, 67; 75, 314, 315.

102) Vgl. RGSt 34, 435; 52, 65; 75, 314 mit zustimmender Anmerkung von Mezger DR 1941, 2666. Kienapfel, a. a. O., 601 Fußnote 23, will die Eintragung auf der Stempelkarte nicht als Urkunde ansehen. Er führt allerdings lediglich kriminalpolitische Gründe an.

103) Vgl. Schönke - Schröder, Rdnr. 55 ff. zu § 267.

104) Vgl. Schönke - Schröder, Rdnr. 58 zu § 267.

105) So auch RGSt 52, 65, 67.

karte begeht möglicherweise eine Anstiftung zur Urkundenfälschung. Verändert der Inhaber der Karte die zunächst ordnungsgemäß vorgenommene Eintragung, so macht er sich einer Urkundenfälschung schuldig (§ 267 Abs. 1, 2. Alt. StGB), obwohl er Aussteller der Urkunde war. Solche Veränderungen können mit dem Hinweis auf die Ausstellereigenschaft des Täters nicht gerechtfertigt werden, weil er mit der Herstellung des Aufdrucks die Dispositionsbefugnis über die von ihm ausgestellte Urkunde verliert¹⁰⁶⁾.

In vielen Werken ist es üblich, daß ein betrieblicher Vorgesetzter durch Abzeichnen die Richtigkeit der Eintragungen in der Stempelkarte bestätigt, bevor sie der Lohnbuchhaltung eingereicht wird. Veränderungen an den Eintragungen, die nach der Abzeichnung vorgenommen werden, enthalten auch im Hinblick auf diese Urkunde eine Urkundenfälschung.

Die Fälle des Mißbrauchs der Arbeitszeit, das unerlaubte Verlassen des Arbeitsplatzes, das Schlafen während der Nachtschicht oder das Ausführen von Privatarbeiten, werden zum Teil den Stechkartenbetrügereien zugeordnet¹⁰⁷⁾. Reicht ein Arbeitnehmer seine Stempelkarte zur Lohnabrechnung ein, ohne eine solche Arbeitszeitunterbrechung kenntlich zu machen, so täuscht er über die Anzahl der Stunden, für die er einen Anspruch auf Entlohnung hat. Ob die Täuschung einen Irrtum herbeiführt, hängt davon ab, welche Vorstellungen sich der bearbeitende Lohnbuchhalter bei der Aus-

106) H. M.; vgl. Schönke - Schröder, Rdnr. 64, 68 zu § 267, wo Schröder allerdings die Meinung vertritt, das Ergebnis der Urkundenfälschung müsse eine unechte Urkunde sein. Nach dieser Meinung scheidet eine Urkundenfälschung aus.

107) Joh. W. Schmidt, 53 f.; Beyer, 72 f.; Goos, 82 f.; Schmitz, 24; einschränkend Iversen, 34.

wertung der Stempelkarte macht¹⁰⁸⁾. Lassen sich der objektive Tatbestand und wenigstens der bedingte Betrugsversatz nachweisen, so kann immer noch die Vorteilabsicht zweifelhaft sein. Der Arbeitnehmer will zunächst nur verhindern, daß die von ihm begangene Vertragsverletzung aufgedeckt wird. Es reicht jedoch aus, wenn der Arbeitnehmer den durch die Überbezahlung erlangten rechtswidrigen Vermögensvorteil, die zwangsläufige Nebenfolge seiner Täuschung, als willkommen ansieht. Die Vorteilserlangung muß nicht das alleinige oder ausschlaggebende Ziel der Täuschung sein¹⁰⁹⁾. Es ist daher durchaus möglich, daß der Arbeitnehmer, der zunächst durch den Mißbrauch der Arbeitszeit den Arbeitsvertrag verletzt, durch sein anschließendes Verhalten einen Betrug begeht.

Soweit die Fälle des Arbeitszeitmißbrauchs jedoch aufgeklärt werden, kommt es meist nicht mehr zu einer Täuschung der Lohnbuchhaltung, da entweder bereits die Abwesenheit vom Arbeitsplatz auffällt oder der Arbeitnehmer bei der Rückkehr gestellt wird. Später braucht er eine Entdeckung kaum noch zu fürchten. Die Vertragsverletzung selbst enthält noch nicht den Anfang der Ausführung des Betruges,

108) Meist wird der Lohnbuchhalter davon ausgehen, dem Arbeitnehmer stehe der Lohn für die Gesamtzahl der eingetragenen Arbeitsstunden zu. Bei der Frage der Kausalität der Täuschung für den Irrtum ist zu beachten, daß der Irrtum entweder auf einer mit der Einreichung der Karte abgegebenen schlüssigen Erklärung oder auf dem Unterlassen der Aufklärung beruhen kann. Zur Aufklärung aber ist der Arbeitnehmer verpflichtet, wenn er die Arbeitszeitunterbrechung pflichtwidrig nicht in der Stechkarte vermerken läßt.

109) Täuscht der Arbeitnehmer jedoch lediglich aus Furcht vor der Lösung des Arbeitsverhältnisses oder um seinen guten Ruf nicht zu verlieren, so fehlt es an der Absicht der rechtswidrigen Bereicherung.

so daß der Arbeitszeitmißbrauch meist nur als Ordnungsverstoß ohne kriminellen Gehalt innerbetrieblich bestraft wird. Der Arbeitnehmer, der während der Arbeitszeit unerlaubt seinen Arbeitsplatz verläßt, macht sich zunächst keine Vorstellungen über die weiteren Folgen seines Verhaltens, er hat keinen Tatplan. Darin liegt der Unterschied zur Fälschung der Eintragungen in der Stempelkarte, der nicht dadurch beseitigt wird, daß man wegen der Pflicht, Arbeitszeitunterbrechungen zu stempeln, das Unterlassen der positiven falschen Eintragung in die Karte gleichstellen kann. Schließlich wäre es auch kriminalpolitisch bedenklich, den Kreis der Vertragsverletzungen, die strafrechtliche Folgen auslösen, auf solche Unterlassungen zu erweitern.

Der "Ausschuß für Personalangelegenheiten" behandelte neben den Stechkartenbetrügereien einige Fälle des Betrugs durch ungerechtfertigte Krankmeldungen und durch die Anzeige von in der privaten Sphäre erlittenen Verletzungen als Betriebsunfall. Auch einige Betrügereien zum Nachteil Werksangehöriger wurden geahndet. Eine hohe Buße wurde wegen eines Betruges zum Nachteil einer Kraftfahrzeug-Haftpflichtversicherung verhängt¹¹⁰⁾.

110) Der Täter, ein Werksangehöriger, hatte sich einen Stempel des Werks A besorgt und für eine Bekannte wahrheitswidrig eine Bescheinigung ihrer Werkszugehörigkeit angefertigt. Die Frau des Täters, die bei einer Versicherung als Vertreterin arbeitete, reichte die gefälschte Bescheinigung mit einem Versicherungsantrag der Bekannten der Versicherung ein. Daraufhin gewährte die Versicherung einen Prämiennachlaß, der ausschließlich Werksangehörigen auf Grund einer Absprache zugestanden wurde.

In dem Protokoll über die wegen des Falles einberufene Sondersitzung des Ausschusses, die der Arbeitsdirektor selbst leitete, heißt es:

"Bei der Schwere des Falles konnte trotz leicht mildernder Umstände von einer Lösung des Arbeitsverhältnisses nur abgesehen werden, wenn X in Anerkennung seiner Schuld sich bereitfinden würde, einen namhaften Betrag an das Deutsche Rote Kreuz abzuführen. X erklärte seine Bereitschaft, 500,- DM, zahlbar in 5 gleichen Monatsraten, an das DRK zu entrichten".

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die vor dem Ausschuß verhandelten Fälle des Betruges und des Arbeitszeitmißbrauchs:

Jahr	Stechkarten- betrug	Sonstige Betrugsfälle	insgesamt	Arbeitszeit- mißbrauch
(1947)	(22)	(-)	(22)	(7)
1948	18	5	23	18
1949	28	3	31	17
1950	4	3	7	10
1951	9	2	11	3
1952	3	11	14	12
1953	6	6	12	9
1954	-	7	7	6
1955	-	1	1	1
1956	-	10	10	1
1957	-	2	2	3
1958	2	4	6	3
1959	-	1	1	6
1960	1	7	8	5
1961	-	1	1	13
1962	7	5	12	2
1963	1	2	3	8
1964	3	2	5	10
1965	4	-	4	18
1966	1	1	2	6

Die Zahl der neben den Diebstählen und den Betrugereien vor dem Ausschuß verhandelten Straftaten ist gering. Seit der Einrichtung des Ausschusses vor mehr als zwanzig Jahren sind in

8 Fällen bei Unterschlagung (§ 246 StGB)¹¹¹⁾, in 7 Fällen bei Hehlerei (§ 259 StGB)¹¹²⁾ und in 6 Fällen wegen Urkundenfälschung (§ 267 StGB)¹¹³⁾ innerbetriebliche Sanktionen verhängt worden. Insgesamt wurden 7 Nötigungen (§ 240 StGB) und eine Freiheitsberaubung (§ 239 StGB)¹¹⁴⁾ durch den Ausschuß geahndet. In je einem Fall wurde gegen Werksangehörige der Vorwurf der Unreue (§ 266 StGB)¹¹⁵⁾, der Erpressung (§ 253 StGB) und der fahrlässigen Brandstiftung (§ 309 StGB) erhoben. Je einmal beschäftigte sich der Ausschuß mit einer Verkehrsunfallflucht (§ 142 StGB)¹¹⁶⁾, einer einfachen Unzucht zwischen Männern¹¹⁷⁾ und einem Fall des § 175 a Ziff. 3 StGB¹¹⁸⁾. Ferner verhandelte der Ausschuß wegen des Vorwurfs der falschen Anschuldigung (§ 164 StGB) zweimal, wegen des Vorwurfs der Wilderei (§ 292 StGB)¹¹⁹⁾ dreimal, wegen einer Übertretung nach § 367 Abs. 1 Ziff. 8 StGB achtmal¹²⁰⁾. In 25 Fällen wurden Werksangehörige,

111) Ohne die Fälle, in denen die Unterschlagung mit anderen Delikten zusammentraf.

112) In mindestens 3 Fällen waren nicht werksangehörige Täter beteiligt. Ein Schrotthändler mußte eine Buße in Höhe von 20, - DM bezahlen.

113) Ohne die Fälle, in denen die Urkundenfälschung mit anderen Delikten zusammentraf, also insbesondere dem Stechkartenbetrug.

114) Ein Werksangehöriger hatte einen Arbeitskollegen im Waschraum eingesperrt. Er mußte eine Buße in Höhe von 5, - DM bezahlen.

115) Ein Werksangehöriger hatte 2.500, - DM veruntreut und unterschlagen. Das Arbeitsverhältnis wurde gelöst. Der Täter verpflichtete sich zur Rückzahlung. Strafanzeige wurde nicht erstattet.

116) Da die Polizei eigene Ermittlungen anstellte, wurde das Verfahren vor dem Ausschuß eingestellt. Der Beschuldigte wurde später vom Amtsgericht freigesprochen.

117) § 175 StGB; zwei Minderjährige hatten sich in einem Waschraum eingeschlossen. Der Sachverhalt konnte nicht geklärt werden.

118) Ein erwachsener Werksangehöriger hatte sich angeblich einem schlafenden Lehrling unzüchtig genähert. Der Sachverhalt konnte nicht geklärt werden. Es wurde weder Strafanzeige erstattet noch eine Betriebsstrafe verhängt.

119) Die Taten wurden vom Werksgelände aus begangen.

120) In zwei Fällen lag zugleich ein Verstoß gegen das WaffenG vor.

in einem Falle ein Unternehmerarbeiter wegen eines Verkehrsverstoßes auf einer öffentlichen Straße vorgeladen¹²¹⁾. Dreißigmal befaßte sich der Ausschuß mit Hausfriedensbrüchen (§ 123 StGB), die meist zugleich mit Verstößen gegen das Alkoholverbot begangen wurden. Die Zahl der Sachbeschädigungen (§ 303 StGB), vorsätzlichen und fahrlässigen Körperverletzungen (§§ 223 ff. StGB) und die Zahl der Beleidigungen (§§ 185 ff. StGB), in denen der Ausschuß Betriebsstrafen verhängte, geht aus der folgenden Übersicht hervor:

Jahr	Sachbeschädigung	Tätlichkeiten 122)	Vorsätzl. Körperverletzung	Fahrl. Körperverl.	Beleidigung
(1947)	(3)	(-)	(-)	(-)	(-)
1948	3	1	2	-	6
1949	4	4	5	-	4
1950	4	-	3	3	3
1951	1	10	5	1	1
1952	-	4	8	2	6
1953	3	3	7	-	6
1954	2	2	6	2	8
1955	1	4	9	-	1
1956	-	-	8	1	-
1957	2	-	6	2	1
1958	4	-	1	4	4
1959	2	-	10	1	2
1960	2	-	3	2	2
1961	1	2	2	2	-
1962	5	3	2	2	3
1963	4	3	2	3	1
1964	3	3	6	1	1
1965	1	6	2	1	5
1966	-	1	2	1	4

121) Es handelte sich um Überschreitungen der zulässigen Höchstgeschwindigkeit, um freihändiges Fahrradfahren, um das Fahren mit nicht verkehrssicheren Fahrrädern u. a. m.

122) Gegenseitige Körperverletzungen mehrerer Beteiligten, bei denen die Schuldfrage nicht geklärt wurde.

Der beschränkte Geltungsbereich der Arbeitsordnung, die zur Verhängung von Betriebsstrafen nur gegenüber Arbeitnehmern ermächtigen kann¹²³⁾, hat den Ausschuß nicht davon abgehalten, auch gegen Unternehmerleute und werksfremde Dritte vorzugehen. Vor allem in den ersten Jahren seines Bestehens ahndete der Ausschuß von nicht werksangehörigen Tätern begangene Ordnungsverstöße und Straftaten, die die Sphäre des Werkes berührten. Seit dem Jahre 1963 wurde kein werksfremder Dritter, seit 1966 kein Unternehmerarbeiter mit einer Geldbuße belegt. Der Ausschuß sieht sich aber nicht grundsätzlich daran gehindert, gegen Unternehmerleute disziplinarisch vorzugehen. Noch im Jahre 1966 wurden drei Unternehmerleute wegen Übertretung des Alkoholverbotes vor dem Ausschuß verwarnt. Man beruft sich auf die mit den Unternehmern geschlossenen Verträge, nach denen sich die in Werk A eingesetzten Leute in die Ordnung des Werkes einzufügen haben¹²⁴⁾.

Soweit nicht werksangehörige Täter wegen eines kriminellen Verstoßes vorgeladen waren, bildeten den Anlaß ganz überwiegend Diebstähle zum Nachteil des Werkes. Die Einteilung der vor dem Ausschuß verhandelten Diebstähle nach Tätergruppen zeigt folgendes Bild:

123) Siehe dazu unten S. 154

124) Solche Verträge erweitern die Disziplinargewalt des Arbeitgebers nicht.

Jahr	Werksangeh.	Diebstahl begangen von		Insgesamt
		Unternehmerl.	Dritten	
(1947)	(267)	(20)	(12)	(299)
1948	339	37	44	420
1949	181	23	23	227
1950	64	11	46	121
1951	70	11	4	85
1952	54	4	-	58
1953	36	1	-	37
1954	25	2	-	27
1955	22	4	1	27
1956	34	8	3	45
1957	19	4	1	24
1958	28	9	2	39
1959	20	4	3	27
1960	27	10	5	42
1961	21	8	6	35
1962	32	6	1	39
1963	23	2	-	25
1964	36	3	-	39
1965	37	4	-	41
1966	25	-	-	25

Den größten Teil der von dem "Ausschuß für Personalangelegenheiten" geahndeten Verstöße ohne kriminellen Gehalt bilden Übertretungen des Alkoholverbotes. Wegen der erheblichen Gefahren, denen Arbeitnehmer in Hochofenbetrieben besonders nach dem Genuß von Alkohol ausgesetzt sind, wird die Einhaltung des Alkoholverbotes streng überwacht¹²⁵⁾. Seit 1953 droht die Arbeitsordnung

125) Die Verfolgung der Alkoholverstöße geht soweit, daß ein Arbeitnehmer eine Buße von 2,- DM bezahlen mußte, weil er den Wunsch geäußert hatte, einen Schnaps trinken zu wollen.

für Verstöße gegen das Alkoholverbot die fristlose Entlassung an. Die folgende Übersicht zeigt die wachsende Zahl der vor dem Ausschuß verhandelten Übertretungen des Alkoholverbotes¹²⁶⁾.

Jahr	Zahl der Verstöße
(1947)	(-)
1948	-
1949	-
1950	(1)
1951	3 + (4)
1952	8 + (4)
1953	3 + (5)
1954	7 + (2)
1955	11 + (1)
1956	16 + (2)

Jahr	Zahl der Verstöße
1957	7 + (1)
1958	6 + (3)
1959	4 + (2)
1960	7 + (4)
1961	20 + (9)
1962	12 + (3)
1963	17 + (7)
1964	36 + (6)
1965	36 + (11)
1966	30 + (7)

Der Ausschuß geht wegen eines Verstoßes gegen das Alkoholverbot nicht nur gegen Werksangehörige, sondern auch gegen Unternehmerleute vor. Überhaupt sind die Grenzen der Strafbefugnis des Ausschusses in Werk A sehr weit gezogen. Sanktionen werden bei mißbilligenswerten Verhalten auch dann verhängt, wenn es sich nicht um einen der typischen Ordnungsverstöße handelt. Gegen einen Arbeitnehmer wurde eine Buße in Höhe von 50,- DM verhängt, weil er einem im Werk eingesetzten Strafgefangenen Tabak verschafft hatte. Die Werksangehörigen, die Fahrräder in nicht verkehrssicherem Zustand in die Fahrradhalle stellen, müssen ebenfalls mit Geldbußen rechnen. Außerdem wird in diesen Fällen häufig die Auflage erteilt, am polizeilichen Verkehrsunterricht teilzu-

126) Die in Klammern gesetzten Zahlen betreffen die Alkoholverstöße, die bereits unter anderen Gesichtspunkten (Arbeitszeitmißbrauch, Diebstahl) erfaßt worden sind.

nehmen und die Teilnahme nachzuweisen. Mehrfach wurden Geldbußen gegen Arbeitnehmer verhängt, die ihr Kirchgeld nicht gezahlt hatten. Auch bei Lohnpfändungen wurden die säumigen Arbeitnehmer vor den Ausschuß geladen und mit Bußen oder der Lösung des Arbeitsverhältnisses bedroht. Ein Werksangehöriger, der seine Schulden bei der Stadt nicht rechtzeitig beglichen hatte, mußte eine Buße in Höhe von 10,- DM bezahlen. Bei Teilzahlungsgeschäften setzten sich in einigen Fällen die Gläubiger auch ohne Titel mit der Personalabteilung in Verbindung. Daraufhin wurde den betroffenen Arbeitnehmern für den Fall weiterer Säumigkeit die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt.

Alle erwähnten Fälle machen deutlich, daß auch heute der Arbeitnehmer sich gegenüber der Betriebsführung in einem Unterordnungsverhältnis befindet, das nicht immer und nicht überall auf das zur Bewahrung der Funktionsfähigkeit des Betriebes erforderliche Maß beschränkt ist. Die patriarchalische Auffassung vom Industriebetrieb ist weder auf der Seite der Arbeitgeber noch auf der Seite der Arbeitnehmer endgültig überwunden. Doch ist die Tendenz zur Versachlichung des Arbeitsverhältnisses - auch im Rahmen der Tätigkeit des "Ausschusses für Personalangelegenheiten" in Werk A - unverkennbar.

b) Die in anderen Werken geahndeten Verstöße

Im Untersuchungsbereich dieser Arbeit sind außer in Werk A besondere Ausschüsse zur Ahndung betrieblicher Ordnungsverstöße nur noch in den Werken B und C eingerichtet. In den übrigen Werken einschließlich der großen Werke D, E und H sind die Formen der Betriebsjustiz weniger ausgeprägt. Dort fehlt nicht nur der institutionalisierte Spruchkörper, man beschränkt sich vielmehr auch bei der Ahndung von Verstößen weitgehend auf die Sanktionen des Arbeitsvertragsrechts. Von den typischen Disziplinarmaßnahmen

wird selbst dort nur die Verwarnung angewendet, wo die Arbeitsordnung die Verhängung von Geldbußen erlaubte. Doch führt die Zurückhaltung im Rahmen der Betriebsjustiz nicht zu einem merklichen Ansteigen der in diesen Werken erstatteten Strafanzeigen. Der Verzicht auf die Einschaltung staatlicher Strafverfolgungsbehörden geschieht zunächst unabhängig von der Ausgestaltung der innerbetrieblichen Strafmöglichkeiten. Die Drohung mit der Strafanzeige dient nur noch der Vollstreckung von Geldbußen. Umgekehrt ergeben sich auch keine Anhaltspunkte dafür, daß erst das ungeschriebene Gesetz, nach dem Werksangehörige grundsätzlich nicht angezeigt werden, zur Ausbildung einer erwähnenswerten Betriebsjustiz geführt hat. Letztlich beruhen der Verzicht auf eine öffentliche Strafverfolgung und die Schaffung innerbetrieblicher Strafbefugnisse auf der organisatorischen Verselbständigung des Industriebetriebes, die - besonders wegen des Zwangs zum optimalen Einsatz der vorhandenen Arbeitskräfte und Hilfsmittel - die Ausbildung einer abgesonderten Herrschaftssphäre erfordert¹²⁷⁾. Die organisatorischen und sozialen Besonderheiten des Industriebetriebes führen auf der einen Seite zu dem Bestreben, Vorkommnisse aus dem innerbetrieblichen Bereich nicht vor außerbetriebliche Stellen zu bringen. Auf der anderen Seite entsteht das Bedürfnis, das Verhalten der Werksangehörigen unter Anwendung der spezifischen Maßstäbe, die von denen der Gesamtgesellschaft abweichen können, einer sozialen Kontrolle zu unterwerfen.

aa) Hüttenwerk B

Die Arbeitsordnung gibt die Befugnis, bei Verstößen gegen die in ihr enthaltenen Ge- und Verbote Betriebsstrafen zu verhängen. Wie der "Ausschuß für Personalangelegenheiten" befaßt sich auch der in

127) Zur Organisation der Herrschaft im Industriebetrieb vgl. Dahrendorf, Industrie- und Betriebssoziologie, 76 ff. und unten Fußnote 218.

Werk B eingerichtete Ordnungsausschuß unter Berufung auf diese Ermächtigung nicht nur mit den üblichen Verstößen gegen die Ordnung und Sicherheit des Werkes, sondern auch mit Straftaten, soweit sie die betrieblichen Belange berühren, also mit Werksdiebstählen, Kameradendiebstählen und Diebstählen zum Nachteil dritter Unternehmer oder ihrer Leute, mit Stechkartenbetrügereien, Körperverletzungen und Beleidigungen. Solche kriminellen Verstöße werden fast nie den staatlichen Strafverfolgungsbehörden mitgeteilt, wenn die Täter werksangehörige Arbeitnehmer sind. Nur bei schweren kriminellen Verfehlungen ist - nach Auskunft der Personalabteilung - die Erstattung einer Strafanzeige gegen Werksangehörige denkbar. Man konnte sich jedoch nicht daran erinnern, daß gegen einen Werksangehörigen wegen einer im Werk begangenen Straftat eine Strafanzeige erstattet worden wäre. Verursachen dagegen Unternehmerleute Störungen im Betrieb durch Verstöße gegen die Betriebsordnung oder durch Straftaten, so wird gegen sie ein Werksverbot ausgesprochen und im Falle eines kriminellen Verstößes häufig auch Strafanzeige erstattet. Die Betriebsjustiz wird nicht wie in Werk A teilweise auf die Unternehmerleute ausgedehnt. In Werk B wird streng zwischen der betrieblichen und der außerbetrieblichen Sphäre des Arbeitnehmers unterschieden. Straftaten, die außerhalb der Mauern des Werkes begangen werden, haben niemals disziplinarische Folgen. Erscheint es aus betrieblicher Sicht als erforderlich, so kann allerdings das Arbeitsverhältnis gelöst werden.

bb) Hüttenwerk C

Die Übung in Werk C entspricht, soweit es die innerbetrieblich geahndeten Verstöße betrifft, weitgehend der Übung in Werk B. Der Ordnungsausschuß stützt auf die in der Arbeitsordnung von 1957 enthaltene Ermächtigung zur Ahndung von Verstößen gegen die Ordnung und Sicherheit im Betrieb die Verhängung von Betriebsstrafen bei Straftaten ebenso wie bei bloßen Ordnungsverstößen. Werksdieb-

stähle, Kameradendiebstähle, Stechkartenbetrügereien, Körperverletzungen, Nötigungen, Beleidigungen und Hausfriedensbruch werden als Störungen der betrieblichen Ordnung empfunden. Es sind die Straftaten, die in fast allen Industriebetrieben mit einer Betriebsjustiz innerbetrieblich verfolgt werden. Strafanzeige wird gegen Werksangehörige nur in außergewöhnlichen Fällen erstattet, in denen auch das Arbeitsverhältnis gelöst werden soll. Verletzten Dritten bleibt jedoch die Möglichkeit, gegen den Täter gerichtlich vorzugehen. Meist geben sich die verletzten Arbeitskollegen aber mit der durch den Ausschuß vorgenommenen Bestrafung zufrieden. Der Ordnungsausschuß verhängt keine disziplinarischen Sanktionen gegen Unternehmerleute. Diese müssen nur mit einem Werksverbot und bei Straftaten mit einer Strafanzeige rechnen.

cc) Hüttenwerk D

Die Arbeitsordnung des Werkes D erlaubt ebenfalls, gegen betriebliche Ordnungsverstöße mit disziplinarischen Sanktionen vorzugehen. Ein besonderer Ausschuß zur Ausübung der betrieblichen Ordnungsstrafgewalt ist jedoch in Werk D nicht bestellt worden. Neben den reinen Ordnungsverstößen werden auch die von Werksangehörigen begangenen Diebstähle geringwertiger Sachen, die Stechkartenbetrügereien und Körperverletzungen ohne schwere Folgen innerbetrieblich erledigt. Doch wird auch bei geringfügigen kriminellen Verstößen häufig das Arbeitsverhältnis gelöst, ohne daß zugleich eine Strafanzeige erstattet wird. Bei Diebstählen von Sachen im Werte von mehr als 100, -- DM wird grundsätzlich auch gegen Werksangehörige Strafanzeige erstattet. Sonst werden die staatlichen Strafverfolgungsbehörden nur eingeschaltet, wenn eine Straftat die Anwendung erheblicher krimineller Energien erkennen läßt. In diesen Fällen wird der Verstoß innerbetrieblich nicht weiter verfolgt. Im Einzelfall kann die Strafanzeige dadurch abgewendet werden, daß der

Täter sich bereit erklärt, eine Geldspende an eine Wohlfahrts-einrichtung zu entrichten. Die Strafanzeige unterbleibt auch, wenn die mit der öffentlichen Strafverfolgung verbundenen sozialen Härten unerwünscht sind. Die in der Arbeitsordnung vorgesehenen Sanktionen werden gegen Unternehmerleute nicht angewandt. Begehen Unternehmerleute im Bereich des Werkes Straftaten, so wird in aller Regel Strafanzeige erstattet.

dd) Werk E

Obwohl die Arbeitsordnung des Werkes E aus dem Jahre 1956 die Verhängung von Betriebsstrafen bei Verstößen gegen die Ordnung und Sicherheit im Werk gestattet, macht die Werksleitung von der Möglichkeit der Anwendung disziplinarischer Maßnahmen nur in geringem Umfange Gebrauch. Zumindest bei Straftaten Werksangehöriger beschränkt man sich weitgehend auf die arbeitsvertragsrechtlichen Sanktionen. Diebstähle und Stechkartenbetrügereien haben häufig die Lösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Doch gilt auch in Werk E der Grundsatz, daß Werksangehörige nicht angezeigt werden sollen. Die staatlichen Strafverfolgungsbehörden werden nur in besonders liegenden, insbesondere in schweren Fällen innerbetrieblicher Kriminalität eingeschaltet, in denen nach Ansicht der Werksleitung ein berechtigtes öffentliches Interesse an der Strafverfolgung besteht.

ee) Werk F

In dem im Vergleich zu den bisher erwähnten Werken kleinen Werk F erlangt die Betriebsjustiz keine besondere Bedeutung. Jedoch werden die drei bis vier Straftaten - meist Diebstähle -, die jährlich aufgedeckt werden, wie Ordnungsverstöße behandelt. Die staatlichen Strafverfolgungsbehörden werden nicht benachrichtigt, wenn der Wert einer entwendeten Sache 200 DM nicht übersteigt.

ff) Werk G

Die Arbeitsordnung aus dem Jahre 1957, die für etwa 90.000 Arbeitnehmer des Unternehmens in Werken in verschiedenen Ländern der Bundesrepublik gilt, gestattet nur die Verwarnung der Arbeitnehmer bei Verstößen gegen die Sicherheit und Ordnung des Werkes. Verwarnungen werden von der Werksleitung aber auch bei den im betrieblichen Bereich vorkommenden Straftaten ausgesprochen. In früheren Jahren erstattete man bei Diebstählen grundsätzlich Strafanzeige auch gegen werksangehörige Täter, weil man glaubte, damit eine abschreckende Wirkung erzielen zu können. Nachdem infolge einer Umstellung der Produktion kein besonderer Anreiz für die Arbeitnehmer besteht, Produktionsgüter zu entwenden, hat man diese Praxis aufgegeben. Hält man wegen der Schwere des Verstoßes oder wegen eines Rückfalls eine Verwarnung nicht für angemessen, so wird die Kündigung oder die fristlose Entlassung ausgesprochen, ohne daß zugleich die Polizei benachrichtigt wird. Nur bei Straftaten, deren öffentliche Verfolgung nach dem Urteil der Werksleitung im Interesse der Allgemeinheit liegt, wird Strafanzeige erstattet.

gg) Werk H

Die innerbetriebliche Behandlung von Ordnungsverstößen und Straftaten in Werk H entspricht im wesentlichen der in Werk G. Die Arbeitsordnung aus dem Jahre 1964 läßt nur den Verweis als typische Ordnungsstrafe zu. Ein besonderer Ausschuß für die mit der betrieblichen Ordnung zusammenhängenden Fragen besteht nicht. Die Werksleitung spricht Verweise bei Ordnungsverstößen und bei den Straftaten aus, die gerade für die Kriminalität in Industriebetrieben typisch sind. Vielfach greift sie jedoch auf die Möglichkeiten des Arbeitsvertragsrechts zurück. Gegen werksangehörige Täter wird nur bei einem geringen Teil der aufgedeckten Straftaten Anzeige erstattet. Aber selbst zur Ermittlung gegen werkfremde

Täter werden nicht immer die staatlichen Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet. Grundsätzlich wird Strafanzeige erstattet, wenn sich dadurch die Aussicht auf Wiedererlangung der entwendeten Sache erhöht. Im übrigen hängt die Entscheidung der Werksleitung von der Art und dem Wert des Diebstahlsobjektes ab.

Nach einer internen Übersicht ergeben sich für den Anteil der Straftaten, deretwegen eine Strafanzeige erstattet wurde, an allen durch den Werkschutz aufgedeckten und den aufgeklärten kriminellen Verstößen folgende Zahlen für die Jahre 1963 bis 1966:

A. Diebstahl zum Nachteil des Werkes.

1963

Diebstahlsobjekte	Diebstähle		Strafanzeigen
	insgesamt	aufgeklärt	
Kraftfahrzeuge	4	3	2
Reifen	8	3	-
Radios	47	10	38
Ersatzteile	141	127	6
Werkzeuge	81	39	-
Material	37	34	-
Sonstige	176	81	8

1964

Diebstahlsobjekte	Diebstähle		Strafanzeigen
	insgesamt	aufgeklärt	
Kraftfahrzeuge	3	3	2
Reifen	11	7	-
Radios	63	22	51
Ersatzteile	107	100	4
Werkzeuge	94	47	2
Material	63	26	-
Sonstige	175	78	-

1965

Kraftfahrzeuge	1	1	1
Reifen	3	2	2
Radios	40	9	4
Ersatzteile	99	85	27
Werkzeuge	88	57	1
Material	60	25	1
Sonstige	161	70	-

1966

Kraftfahrzeuge	10	10	9
Reifen	10	5	1
Radios	19	1	19
Ersatzteile	81	70	1
Werkzeuge	80	36	1
Material	19	19	-
Sonstige	141	54	1

B. Sonstige Straftaten.

1963

Tatbestände	Straftaten		Strafanzeigen
	insgesamt aufgeklärt		
Diebstahl zum Nachteil Werksangehöriger	642	281	43
Diebstahl zum Nachteil Werksfremder	53	10	3
Unterschlagung	30	3	-
Betrug	6	5	1
Sachbeschädigung	11	5	-

1964

Diebstahl zum Nachteil Werksangehöriger	403	64	29
Diebstahl zum Nachteil Werksfremder	80	18	2
Unterschlagung	3	2	1
Betrug	10	8	2
Sachbeschädigung	23	8	1

1965

Diebstahl zum Nachteil Werksangehöriger	504	62	27
Diebstahl zum Nachteil Werksfremder	80	20	1
Unterschlagung	6	5	-
Betrug	10	9	-
Sachbeschädigung	14	6	-

1966

Tatbestände	Straftaten		Strafanzeigen
	insgesamt aufgeklärt		
Diebstahl zum Nachteil Werksangehöriger	561	108	27
Diebstahl zum Nachteil Werksfremder	99	24	6
Unterschlagung	2	1	-
Betrug	10	8	2
Sachbeschädigung	8	1	-

hh) Werk I

In Werk I konnte bisher keine Einigung über die Einführung einer Arbeitsordnung erzielt werden. Innerbetriebliche Maßnahmen disziplinarischer Art werden daher nicht angeordnet. Straffällige Werksangehörige wurden bisher meist fristlos entlassen, ohne daß die Polizei benachrichtigt wurde. In Fällen geringeren Gewichts sprach die Werksleitung Ermahnungen aus. In letzter Zeit machte die Werksleitung durch einen Aushang bekannt, daß künftig auch Werksangehörige wegen jeder Straftat angezeigt werden sollen, die sie im Betrieb begehen.

ii) Werk K

Die Arbeitsordnung aus dem Jahre 1949 erlaubt die Anwendung von Betriebsstrafen bei Verstößen gegen die Sicherheit und Ordnung des Werkes. Die Werksleitung ahndet nach dieser Ermächtigung auch die wenigen Straftaten Werksangehöriger, denen meist kein besonderes Gewicht beizumessen ist. In einem Zeitraum von fast 20 Jahren hat man seitens der Werksleitung keine Strafanzeige gegen einen Werksangehörigen erstattet. Die staatlichen

Strafverfolgungsbehörden werden nur in Anspruch genommen, wenn ein Verstoß durch innerbetriebliche Ermittlungen nicht aufgeklärt werden kann.

kk) Werk L

In Werk L fehlt wie in Werk I die innerbetriebliche Ermächtigung zur Verhängung von Betriebsstrafen. Dennoch werden Ordnungsverstöße und von Werksangehörigen im betrieblichen Bereich begangene Straftaten meist durch Aussprache oder Rüge erledigt. Selbst bei schwereren kriminellen Verstößen wird nur das Arbeitsverhältnis mit dem Täter gelöst. Vor der Erstattung einer Strafanzeige scheut man jedoch zurück.

7. Die innerbetrieblich verhängten Sanktionen

Mit einer Ausnahme enthalten alle hier untersuchten Arbeitsordnungen die Ermächtigung, die Verstöße gegen die Ordnung und Sicherheit im Werk oder Übertretungen der betrieblichen Ge- und Verbote mit Betriebsstrafen zu ahnden. Die Arbeitsordnungen stimmen weitgehend auch darin überein, daß sie als Betriebsstrafen Verwarnung, Verweis und Geldbuße erwähnen. Doch kann bei aller inhaltlichen Ähnlichkeit der Ermächtigungsgrundlagen die tatsächliche Anwendung der internen Strafbefugnisse in den einzelnen Werken erhebliche Unterschiede aufweisen. Ein Blick in die Arbeitsordnung gibt noch keine Auskunft darüber, welcher Gebrauch von der Betriebsstrafe gemacht wird. Die zuverlässigste Erkenntnis hinsichtlich der Anwendung der disziplinarischen Sanktionen im Industriebetrieb vermitteln wiederum die Protokolle des "Ausschusses für Personalangelegenheiten" in Werk A.

- a) Die nach den Protokollen des "Ausschusses für Personalangelegenheiten" des Hüttenwerkes A verhängten Sanktionen
-

Die Arbeitsordnung sieht als Ordnungsstrafen Verwarnung, Verweis und Geldbuße vor. Die Höhe der Geldbuße ist auf die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes beschränkt. Sie darf bei groben oder wiederholten Verstößen den Betrag eines vollen Tagesarbeitsverdienstes nicht überschreiten. Die Geldbußen sollen für soziale Zwecke der Belegschaft verwendet werden. Der Verweis ist in Werk A nicht ein gegenüber der Verwarnung gesteigerter Ausdruck der Mißbilligung. Verwarnung und Verweis sind vielmehr gleichrangig die einfachste Form der disziplinari-schen Maßregelung durch den Ausschuß. Der Ausschuß spricht in jedem Fall einen Verweis oder eine Verwarnung aus, wenn er den Vorgeladenen wegen des ihm gemachten Vorwurfs für überführt hält. Damit sind aber zusätzliche andere Sanktionen nicht ausgeschlossen.

Eine erhebliche Bedeutung als Betriebsstrafe hat die Geldbuße. Geldbußen werden verhängt, wenn die Verwarnung des Täters wegen der Schwere des Verstoßes nicht ausreicht, andererseits der Täter durch eine der nach dem Arbeitsvertrag zulässigen Sanktionen oder die Erstattung einer Strafanzeige zu hart getroffen würde. Die Geldbuße wird bei einfachen und bei strafrechtlich qualifizierten Ordnungsverstößen angewendet. Ihr Anwendungsbe-reich hat sich mit dem Tätigkeitsbereich des Ausschusses im Lau-fe der Jahre verlagert. Anfangs wurden fast ausschließlich Werks-diebstähle, später auch andere innerbetriebliche Straftaten, Über-tretungen der Sicherheitsvorschriften, Verstöße gegen das Verbot des Alkoholgenusses und anderes mißbilligtes Verhalten mit Geld-bußen belegt.

Die folgende Übersicht zeigt das zahlenmäßige Verhältnis der bei Diebstählen und anderen kriminellen Verstößen und der bei Ordnungsverstößen verhängten Geldbußen:

Jahr	Geldbußen insgesamt	Zahl der Geldbußen bei			
		Straftaten	Diebstahl	sonst. Straftaten	Ordnungs- verstößen
(1947)	(79)	(78)	(77)	(1)	(1)
1948	82	81	76	5	1
1949	42	37	34	3	5
1950	36	16	14	2	20
1951	37	30	25	5	7
1952	48	33	12	21	15
1953	58	29	14	15	29
1954	49	28	8	20	21
1955	25	16	7	9	9
1956	42	32	23	9	10
1957	25	16	9	7	9
1958	42	33	24	9	9
1959	40	29	17	12	11
1960	39	37	22	15	2
1961	54	36	22	14	18
1962	47	35	26	9	12
1963	32	23	13	10	9
1964	81	44	31	13	37
1965	76	43	29	14	33
1966	41	23	14	9	18

Der Ausschuß hält sich bei seinen Entscheidungen nicht immer an die in der Arbeitsordnung enthaltenen Beschränkungen. Nach den Pro

tokollen wurde 1961 gegen einen Meister eine Buße in Höhe von 400,- DM¹²⁸⁾ und 1960 in einem Betrugsfall eine Buße in Höhe von 500,- DM¹²⁹⁾ verhängt. 1951 mußte ein Werksangehöriger wegen Beleidigung, Verstoßes gegen das Alkoholverbot und anderer Übertretungen der betrieblichen Ordnung eine Buße in Höhe von 240,- DM bezahlen. In einem anderen Fall erklärte sich ein Werksangehöriger, der einen Diebstahl begangen hatte, unter der Drohung mit der fristlosen Entlassung bereit, 200,- DM als Buße zu bezahlen. Gegen weitere 14 Täter wurden Geldbußen von 100,- DM und mehr verhängt. 45 Täter entrichteten Geldbußen von 50,- DM und mehr¹³⁰⁾.

Obwohl die in Werk A verhängten Geldbußen wegen ihrer Höhe zu einer spürbaren wirtschaftlichen Belastung des einzelnen Arbeitnehmers führen können, fallen die Summen der jährlich als Bußen eingehenden Beträge im Vergleich zu den sonstigen Etatsstellen eines Hüttenwerkes mit einer Belegschaft von 13.000 Arbeitnehmern kaum ins Gewicht.

Jahr	Zahl der Geldbußen	Höhe von bis		Gesamtbetrag
(1947)	(79)	(1)	(120)	(1023,80 RM)
1948	82	1	200	948,50 RM + 10,- DM
1949	42	1	100	504,-- DM
1950	36	1	25	212,-- DM
1951	37	1	240	485,-- DM + 1 Buße ¹³¹⁾

128) Ein von einem dritten Unternehmer in Werk A eingesetzter Meister hatte sich aus werkseigenem Material von einem Arbeiter Gestelle anfertigen lassen.

129) Vgl. oben Fußnote 110).

130) Der durchschnittliche Tagesarbeitsverdienst eines Arbeiters liegt nach Abzug der Lohnsteuer und der Sozialabgaben auch heute noch unter 50,- DM.

131) Die Höhe der Geldbuße war in der Entscheidung offen gelassen.

Jahr	Zahl der Geldbußen	Höhe		Gesamtbetrag
		von	bis	
1952	48	1	50	484,50 DM
1953	58	1	80	498, -- DM + 1 Schichtlohn
1954	49	1	150	700,50 DM
1955	25	1	20	120, -- DM
1956	42	3	100	954,50 DM
1957	25	5	50	321, -- DM + 1 Buße ¹³¹⁾
1958	42	3	90	763, -- DM
1959	40	3	50	701, -- DM
1960	39	5	500	1070, -- DM + 8 Schichtl.
1961	54	3	400	1558, -- DM + 3 Schichtl.
1962	47	3	50	702, -- DM + 1 Buße ¹³¹⁾
1963	32	5	50	489, -- DM
1964	81	3	100	968, -- DM + 4 Schichtl.
1965	76	5	80	1228, -- DM + 1 Buße ¹³¹⁾
1966	41	5	40	409, -- DM

Will der Ausschuß die in der Arbeitsordnung festgesetzte Höchstgrenze der Geldbuße überschreiten, so holt er meist das Einverständnis des Betroffenen ein. Der Wert einer solchen unter der Drohung weiterreichender Folgen abgegebenen Einwilligungserklärung ist allerdings zweifelhaft¹³²⁾. Die Auflage, Bußzahlungen für soziale Zwecke der Belegschaft zu verwenden, wird in vielen Fällen ebenfalls nicht beachtet. Häufig bestimmt der Ausschuß das Deutsche Rote Kreuz oder einen anderen karitativen Verband als Empfänger der Leistung¹³³⁾.

131) Die Höhe der Geldbuße war in der Entscheidung offen gelassen.

132) Siehe dazu unten S. 179 ff.

133) Der Werkschutz stellt über die für karitative Verbände eingezahlten "Spenden" steuerabzugsfähige Quittungen aus.

Es wurde bereits erwähnt¹³⁴⁾, daß der Ausschuß auch Unternehmerleute und Werksfremde vorlädt. Noch im Jahre 1966 wurden drei Unternehmerleute vor dem Ausschuß verwahrt, weil sie Alkohol ins Werk mitgebracht hatten. Bei Diebstählen verhängte der Ausschuß auch gegen nicht werksangehörige Täter teilweise erhebliche Geldbußen. Der Fahrer einer Spedition, der Schrott im Werte von 310,- DM unerlaubt aus dem Werk ausgeführt hatte, erklärte sich unter der Drohung mit einer Strafanzeige bereit, neben dem Schadenersatz eine Geldbuße in Höhe von 100,- DM an das Deutsche Rote Kreuz zu zahlen. Der Sohn eines Fuhrunternehmers mußte eine Buße in Höhe von 75,- DM an das Deutsche Rote Kreuz leisten, weil er 640 kg Eisen aus den Beständen des Werkes unerlaubt veräußert hatte. Einem anderen Fuhrunternehmer wurden zunächst alle Aufträge entzogen, weil sein Sohn im Werk einen Diebstahl begangen hatte. Später wurde die Entscheidung rückgängig gemacht. Der Sohn mußte eine Buße in Höhe von 25,- DM an das Deutsche Rote Kreuz bezahlen. Ein von einem dritten Unternehmer im Werk eingesetzter Meister mußte eine "Spende" in Höhe von 400,- DM an das Deutsche Rote Kreuz entrichten, weil er werkseigenes Material durch einen Untergebenen für eigene Zwecke hatte verarbeiten lassen. Insgesamt wurden gegen Unternehmerleute allein wegen Diebstahls in 90 Fällen Geldbußen verhängt. Werksfremde Dritte mußten in 31 Fällen wegen Diebstahls Geldbußen bezahlen. Jedesmal wurden - wie sich aus den Protokollen entnehmen läßt - die Täter auf die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige hingewiesen. Tatsächlich hat der Ausschuß mehrfach nachträglich die Erstattung einer Strafanzeige veranlaßt, wenn nach einer Mahnung die Buße nicht gezahlt wurde.

134) Oben S. 74 f.

Die wegen Diebstahls verhängten Geldbußen verteilen sich auf Werksangehörige, Unternehmerleute und werksfremde Dritte wie folgt:

Jahr	Werksangehörige		Unternehmerleute		Werksfremde	
	Zahl der Diebst.	Bußen	Zahl der Diebst.	Bußen	Zahl der Diebst.	Bußen
(1947)	(267)	(67)	(20)	(8)	(12)	(2)
1948	339	57	37	13	44	6
1949	181	29	23	5	23	-
1950	64	7	11	3	46	4
1951	70	21	11	4	4	-
1952	54	8	4	4	-	-
1953	36	13	1	1	-	-
1954	25	7	2	1	-	-
1955	22	5	4	2	1	-
1956	34	15	8	5	3	3
1957	19	6	4	3	1	-
1958	28	15	9	8	2	1
1959	20	10	4	4	3	3
1960	27	9	10	8	5	5
1961	21	9	8	7	6	6
1962	32	20	6	5	1	1
1963	23	11	2	2	-	-
1964	36	28	3	3	-	-
1965	36	25	4	4	-	-
1966	25	14	-	-	-	-

Der Ausschuß beschränkt sich aber nicht auf die Anwendung der in der Arbeitsordnung besonders zugelassenen Ordnungsstrafen. Er macht auch von den vertragsrechtlichen Möglichkeiten aus diszi-

plinarischen Gründen Gebrauch. Eine der Geldbuße ähnliche Wirkung haben Sperre und Entzug freiwilliger Sozialleistungen. Diese Sanktionen wurden in einigen Fällen verhängt, in denen sich Arbeitnehmer weigerten, eine Geldbuße zu zahlen. Ähnlichkeiten mit der Geldbuße weist auch die symbolische Beteiligung am Ersatz eines schuldhaft angerichteten Schadens auf. Diese Sanktion wird besonders bei fahrlässigen Sachbeschädigungen verhängt, weil die Einziehung des vollen Schadensersatzes den Arbeitnehmer wirtschaftlich zu stark belastete¹³⁵⁾. Bei Tätlichkeiten und Beleidigungen veranlaßt der Ausschuß häufig die Versetzung eines oder mehrerer Beteiligter, wenn sich herausstellt, daß die Spannungen auf gestörten Beziehungen am Arbeitsplatz beruhten. Bei Beleidigungen werden zuweilen zusätzliche Auflagen erteilt. Einigen Arbeitnehmern wurde aufgegeben, sich mit einem Geschenk bei den Verletzten zu entschuldigen oder die beleidigende Äußerung durch einen entsprechenden Aushang zu widerrufen. Sieht der Ausschuß auf Grund des Verstoßes keine Möglichkeit mehr, den Täter im Werk zu beschäftigen, so empfiehlt er der Personalabteilung die Lösung des Arbeitsverhältnisses. Je nach der Schwere des Verstoßes empfiehlt der Ausschuß die Kündigung oder die fristlose Entlassung. In geeigneten Fällen wird dem Täter die Wiederbeschäftigung im Werk nach Ablauf einer bestimmten Frist in Aussicht gestellt. Als eine verschärfte Form der Verwarnung wird in Werk A die "Bewährungskündigung" verhängt. Dabei wird die Kündigung mit der Aussicht auf Rücknahme für den Fall verbunden, daß sich der Betroffene bis zum Eintritt des in der Kündigung genannten Zeitpunktes der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wohl verhält.

135) In vielen Fällen besteht zwar nach den Grundsätzen der gefahrgeneigten Arbeit kein Schadensersatzanspruch. Dennoch darf die Ähnlichkeit mit der Geldbuße nicht darüber hinwegtäuschen, daß es hier um Fragen des Schadensersatzes geht.

In Einzelfällen ordnete der Ausschuß Erziehungsmaßnahmen an, die weder in der Arbeitsordnung noch im Arbeitsvertrag ihre Grundlage haben. Ein Werksangehöriger, der trotz einer Aufforderung durch den Werkschutz sein Fahrrad nicht in einen verkehrsgemäßen Zustand versetzt hatte, mußte eine Woche den Arbeitsweg zu Fuß zurücklegen. Einem anderen Werksangehörigen wurde wegen Diebstahls und Körperverletzung aufgegeben, vierzehn Tage je zwei Stunden außerhalb der Schicht unentgeltlich in der werkseigenen Gärtnerei zu arbeiten. Als weitere Sanktionen verzeichnen die Protokolle unentgeltliche Sonderschichten, Einteilung zur Sonntagsschicht und Urlaubssperre¹³⁶⁾.

Aus den Protokollen ergibt sich folgendes Bild der bei kriminellen Verstößen insgesamt verhängten Sanktionen:

Jahr	Geld- bußen	Sperre, Entzug frei- will. Sozial.	Verset- zung, Rückstu- fung	Lösung des Arbeitsver- hältnisses	Verweis, Verwarnung, Sonstiges
(1947)	(78)	(-)	(5)	(4)	(210)
1948	81	-	10	20	297
1949	37	-	7	18	183
1950	16	13	3	7	80
1951	30	5	2	22	34
1952	33	5	2	30	20
1953	29	-	2	12	17
1954	28	3	-	11	18
1955	16	3	5	11	8

136) Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit und die Aufstellung von Urlaubsplänen unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 56 Abs. 1 lit. a und c BetrVerfG). Änderungen der Vereinbarungen sind auch als Disziplinarmaßnahmen nicht durch das Direktionsrecht gedeckt. Der Fall der Urlaubssperre lag zeitlich vor Inkrafttreten des Bundesurlaubsgesetzes. Vgl. jetzt § 7 des Gesetzes.

Jahr	Geld- bußen	Sperre, Entzug freiwill. Soziall.	Verset- zung, Rückstu- fung	Lösung des Arbeitsver- hältnisses	Verweis, Verwarnung, Sonstiges
1956	32	-	-	11	12
1957	16	1	-	9	11
1958	33	6	1	9	12
1959	29	1	1	15	4
1960	37	-	-	15	6
1961	36	2	1	10	16
1962	35	10	-	11	15
1963	23	3	2	7	21
1964	44	3	1	12	12
1965	43	2	1	17	14
1966	23	-	-	15	6

Die Zahl der bei Straftaten aus dem betrieblichen Bereich erstatteten Strafanzeigen war nicht genau zu ermitteln, weil der Ausschuß nur in wenigen Fällen über die Einschaltung der staatlichen Strafverfolgungsorgane entscheidet. Meist wird die Strafanzeige durch den Werkschutz, die Personalabteilung oder auch den Vorstand erstattet. Nach Auskunft der Personalabteilung und des Werkschutzes vermeidet man es so weit wie möglich, gegen Werksangehörige und auch gegen Unternehmerleute staatliche Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Die Entscheidungen des Ausschusses
bei kriminellen Verstößen in den Jah-
ren 1964 bis 1966.

Betrachtet man die Kriminalität im Bereich der Industriebetriebe nach dem Grad des begangenen Unrechts, so muß man sie als eine Kriminalität teils leichter, teils sogar geringfügiger Verstöße

ße bezeichnen. Dies gilt jedenfalls für solche Verstöße, die der rein innerbetrieblichen Verfolgung unterliegen. Die folgende Übersicht aus den Jahren 1964 bis 1966 soll die Qualität der vor dem "Ausschuß für Personalangelegenheiten" verhandelten Straftaten veranschaulichen und zugleich ein konkretes Bild der Spruchpraxis vermitteln, wie sie in Werk A geübt wird.

1964

A. Diebstahl

Täter	Diebstahlsubjekt	Entscheidung
WA ¹³⁷⁾	Segeltuch im Wert von 12,- DM	25,- DM Buße
WA	13,- DM bei 3 Kollegen entwendet	Kündigung
WA	1 Dose Motorenöl	10,- DM Buße
WA	1 Zinkblech	5,- DM Buße
WA	1 Leuchtstoffröhre (Wert:30,-DM)	fristl. Entlassung
WA	1 Kunststoffkabel + Material	100,- DM Buße
WA	Schrauben	5,- DM Buße
WA	3,- DM bei einem Kollegen entwend.	Kündigung
WA	9 kg Schamotte	10,- DM Buße
WA	Verschraubung	20,- DM Buße
WA	Material im Wert von 12,- DM	24,- DM Buße
WA	Material im Wert von 5,- DM	20,- DM Buße
UA ¹³⁸⁾	Marmorkelle	5,- DM Buße
WA	Tat nicht nachgewiesen	Verwarnung (wegen ungebührlichen Verhaltens)
WA	Material	5,- DM Buße
WA	Material im Wert von 5,- DM	10,- DM Buße
WA	Material im Wert von 1,75 DM	10,- DM Buße

137) WA = Werksangehöriger

138) UA = Unternehmerarbeiter

Täter	Diebstahlsubjekt	Entscheidung
WA	Material im Wert von 10,- DM	15,- DM Buße
WA	Material	5,- DM Buße
WA	Material	3,- DM Buße
WA	Material	5,- DM Buße
WA	Material	5,- DM Buße
WA	Material; zugleich Arbeitszeitmißbrauch	15,- DM Buße
WA	Material	25,- DM Buße + Sperre der Jahresabschluß- prämie
WA	Material	fristl. Entlassung
UA	Beihilfe zu obigem Diebstahl	10,- DM Buße
WA	Material im Wert von 1,50 DM	5,- DM Buße
WA	Material im Wert von 6,65 DM	20,- DM Buße
WA	Material; zugleich Aufforderung zum Arbeitszeitmißbrauch	Verwarnung
WA ¹³⁹⁾	25 m Kabel im Wert v. 2,50 DM	100,- DM Buße
WA	Material im Wert von 8,50 DM	20,- DM Buße
WA	Material im Wert von 1,80 DM	5,- DM Buße
UA	Material	25,- DM Buße
WA	Material	10,- DM Buße
WA	Material im Wert von 2,- DM	5,- DM Buße
2 WA	Diebstahl aus Getränkeautomaten mittels falscher Münzen	10,- DM Buße; ein Täter fristl. entlassen
WA	Material	fristl. Entlassung
WA	Material	10,- DM Buße

139) Täter war Vorarbeiter

B. Sonstige Straftaten

Tatbestand	Nähere Umstände	Entscheidung
§ 263	Mehrfach in Geschäften mit ungedeckten Schecks gezahlt; Absicht nicht nachzuweisen	Verwarnung wegen Schädigung des Ansehens des Werkes
§ 263	Versuch, durch falsche Angaben eine Werkswohnung zu erschleichen	Jahresabschlußprämie in Höhe von 150,-DM gestrich.
§ 263 § 267	Versuch, Arbeitskollege hatte für anderen mitgestempelt	Zweimal Kündigung
§§ 263, 267	Stempelkarte gefälscht	Verwarnung
§ 303	Zwei Taten	Zwei Verwarnungen
§ 303		10,-DM symb. Schadensersatz
§ 123	In angetrunkenem Zustand	Kündigung
§ 123	In angetrunkenem Zustand	Entsch. ausgesetzt
§ 223	Tätlichkeiten zw. 2 WA	2 Verwarnungen
§ 223	Tätlichkeiten zw. 2 WA	keine Entsch.
§ 223	Tätlichkeiten zw. 2 WA	5,-DM Schadensersatz
§ 223		einverst. Lösung d. Arbeitsverh.
§ 223		Verwarnung
§ 223		10,- DM Buße
§ 223	gegenüber einem Werksfremden	5,- DM Buße
§ 223	Trommelfell gerissen; gerichtl. Klärung empfohlen	Sperrung der Jahresabschlußprämie + Versetzung
§ 223		Sperrung d. Jahresabschlußprämie
§ 230	Werkschutzmann angefahren	20,- DM Buße
§ 185		einverst. Lösung d. Arbeitsverh.
§ 367 Z. 8	Zugleich § 26 WaffG; im Waschraum mit durchbohrten Gaspistolen geschossen	Strafanzeige

Außerdem 10 Fälle des Mißbrauchs der Arbeitszeit

1965

A. Diebstahl

Täter	Diebstahlsubjekt	Entscheidung
WA	11 kg Kupferrohr	fristl. Entlassung
WA	Feuerzeug + Zigaretten vom Schreibtisch eines Vorgesetzten	fristl. Entlassung
UA	12 kg Kupferrohr	25, - DM Buße
WA	Material im Werte von 12, -DM	20, - DM Buße
2 WA	Material;zugleich Mißbrauch der Arbeitszeit	50, - DM Buße 10, - DM Buße
WA	Material; zugl. Arb.zeitmißbr.	Verwarnung
UA	Schrauben im Wert von 3, -DM	20, - DM Buße
WA	4 Paar Lederhandschuhe	25, - DM Buße
WA	4 Fußlappen	5, - DM Buße
WA	Kabel im Wert von 5, - DM	10, - DM Buße
WA	Wagenheber(Wiederholungstat)	15, - DM Buße
WA	10 m Kabel im Wert von 26, -DM	60, - DM Buße
UA	1 Dose Binderfarbe	Buße nach eigenem Ermessen
WA	1 Steckdose im Wert von 12, -DM	25, - DM Buße
UA	150 kg Manganeisen	50, - DM Buße
WA	5 l Motorenöl	30, - DM Buße
WA	Material	25, - DM Buße
WA	Material	5, - DM Buße
WA	Feuerfeste Steine(Wert 4,30 DM)	20, - DM Buße
WA	Motorendichtungsmasse +Farbe	20, - DM Buße
WA	Zierringe, Radkappe und Aussenspiegel vom PKW eines Kollegen	Fristl. Entlassung (Täter nicht erschienen)
WA	1 Eimer Farbe	30, - DM Buße
WA	Material, zugl. Arb.zeitmißbr.	30, - DM Buße
WA	1 Gleichrichter (Wert 36, -DM)	fristl. Entlassung

Täter	Diebstahlsobjekt	Entscheidung
WA	Material; zugl. Arb.zeitmißbr.	15,- DM Buße
WA	Zierleisten + Radkappe vom PKW eines Kollegen	15,- DM Buße
WA	Autospiegel von Werkswagen	Kündigung
WA	Erhebliche Mengen Kupferschrott	Kündigung
2 WA	40 kg Nichteisen-Metall	Zweimal einverst. Lösung d. Arb.verh.
WA	Nieten im Wert von 3,75 DM	7,- DM Buße
WA	2 Drahtseile (Wert 41,60 DM)	80,- DM Buße + Rückstufung
WA	25 kg Nichteisenmetall	fristl. Entlassung + Strafanzeige empfohl.
WA	Stahlfeder	15,- DM Buße
3 WA	50 kg Farbe; zugleich Verstoß gegen das Alkoholverbot	fristl. Entlassung 2 x 20,- DM Buße
WA	Material im Wert von 7,70 DM	20,- DM Buße
WA	3 kg Kupfer	10,- DM Buße

B. Sonstige Straftaten

Tatbestand	Nähere Umstände	Entscheidung
§ 263	Falsch gestempelt, später jedoch dem betriebl. Vorgesetzten mitgeteilt.	10,- DM Buße ¹⁴⁰⁾
§ 263	Falsche Eintragung in Stempelkarte (3 Taten)	3 Kündigungen

140) Strafrechtlich lag keine Urkundenfälschung vor (vgl. oben S. 67), sondern eine - straflose - Vorbereitungshandlung zum Betrug (vgl. oben S. 66). Gemessen an den innerbetrieblichen Vorschriften war die Vorbereitungshandlung jedoch als Verstoß gegen eine Einrichtung der Arbeitszeitkontrolle "qualifiziert". Zur Frage der Anwendbarkeit der Grundsätze über den strafbefreienden Rücktritt im Rahmen der Betriebsjustiz unten Fußnote 295.

Tatbestand	Nähere Umstände	Entscheidung
§ 267	Verkaufsschein gefälscht; zugleich Diebstahlsversuch	Kündigung
§§ 246, 266	Angestellter hatte 2.500 DM unterschlagen	fristlose Entlassung
§ 303	Zugleich Alkoholverstoß	50,- DM symbol. Schadenersatz
§ 123	Zugleich Körperverletzung	Strafanzeige
§ 223	4 Fälle mit jeweils 2 Beteiligten	8 Verwarnungen
§ 223	Mehrere Minderj. beteiligt	Entscheidung ausges.
§ 223	Zugleich gegenseitige Bel.	Aussöhnung
§ 223	Zugleich Nötigung und Bel. gegenüber Pförtner	Kündigung
§ 223	Zugleich Alkoholverstoß	1/2 der Jahresabschlußpr. gestrichen
§ 230	Sicherheitsbestimmungen nicht beachtet	Kündigung; Jahresabschlußpr. gesperrt
§ 185	Gegenüber Vorgesetztem	Kündigung
§ 185	Gegenüber Werkschutzmann	Rückstufung für 3 Monate
§ 185	Gegenüber Werkschutzmann	Kündigung
§ 185	Gegenseitig	2 Verwarnungen
Außerdem 18 Fälle des Mißbrauchs der Arbeitszeit		

1966

A. Diebstahl

Täter	Diebstahlsubjekt	Entscheidung
WA	2 Kupferrohre	einverst. Lösung d. Arbeitsverh.
WA	Material; zugl. Arb. zeitmißbr.	15,- DM Buße

Täter	Diebstahlsobjekt	Entscheidung
WA	Sparkassenbuch eines Kollegen entwendet; 1.999 DM abgehoben	fristl. Entlassung
WA	Handschuhe (Wert: 4,50 DM)	Verwarnung
2 WA	Holzbohlen	2 x 20, - DM Buße
2 WA	Diebstahl aus Getränkeautomat	keine Entscheidung
WA	7 kg Rostschutzfarbe	"Freispruch"
WA	6 kg Nichteisen-Metall	10, - DM Buße
WA	Hammer	15, - DM Buße
WA	Putztücher	5, - DM Buße
WA	Feuerlöscher	Kündigung
WA	Zange (Wert: 10,90)	20, - DM Buße
WA	1 Handkabellampe (Wert 22, -DM)	einverst. Lösung d. Arbeitsverh.
WA	Papierschleifscheiben	15, - DM Buße
WA	Drahtseil	einverst. Lösung d. Arbeitsverh.
WA	1 Flasche Schmieröl	5, - DM Buße
WA	Material im Wert von 233, -DM	fristl. Entlassung
WA	5 kg Kupfer	40, - DM Buße
WA	1 Flasche Mattierung	4, - DM Buße
WA	Schweißstäbe und Material; zugleich Arbeitszeitmißbrauch	10, - DM Buße
WA	50 m Lichtleitungsdraht	5, - DM Buße
WA	Kleinverkaufsschein gefälscht und Material ausgeführt	10, - DM Buße
WA	Kleinverkaufsschein gefälscht; Material im Wert von 950, -DM ausgeführt	fristl. Entlassung Strafanzeige empfohlen

B. Sonstige Straftaten

Tatbestand	Nähere Umstände	Entscheidung
§ 263	Wiederholt in Geschäften mit ungedeckten Schecks gezahlt; Absicht nicht nachzuweisen	Verwarnung wegen Schädigung des Ansehens d. Werkes
§§ 263, 267	Versuch; Arbeitskolle hatte für anderen mitgestempelt	Kündigung
§ 123	Zugleich Alkoholverstoß	Verwarnung
§ 223	2 Beteiligte; zugl. Alkoholverstoß	2 Kündigungen
§ 223	Gegenüber Vorgesetztem	Kündigung
§ 223	Gegenüber Arbeitskollegen	fristl. Entlassung
§ 230	Betriebsunfall	Verwarnung
§ 240	Streit mit Vorgesetztem	nicht geklärt
§ 185	Gegenüber Vorgesetztem	Kündigung
§ 185	Gegenüber Werkschutzleuten; zugleich Alkoholverstoß	15,- DM Buße + Auflage d. Entschuldigung
§ 185	Gegenüber Werkschutzleuten; zugleich Alkoholverstoß	einverst. Lösung Arb. verh.
§ 185	Gegenüber mehreren Kollegen	Kündigung
§ 309	Bauhütte war in Brand geraten	2 x 20,-DM Buße
§ 367 Z. 8	2 WA schossen unter Alkoholeinfluß mit Luftgewehr im Werksgelände	2 x 5,- DM Buße
Außerdem 6 Fälle des Mißbrauchs der Arbeitszeit.		

b) Die in anderen Werken verhängten Sanktionen

Die Ahndung von Ordnungsverstößen und innerbetrieblichen Straftaten erreicht nur in den Werken B und C einen ähnlichen Umfang wie in Werk A. Doch waren mir über die Anwendung der Betriebsstrafe in den Werken B und C nicht die gleichen zuverlässigen Un-

terlagen zugänglich. In Werk B wird über die Ausschußsitzungen nur in einzelnen besonders liegenden Fällen ein Protokoll angefertigt. In Werk C konnte ich die über die Sitzungen des Ordnungsausschusses verfaßten Protokolle nur in Auszügen einsehen. In den übrigen Werken kann nur beschränkt von einer Betriebsjustiz gesprochen werden.

aa) Hüttenwerk B

In der Arbeitsordnung aus dem Jahre 1963 sind für Ordnungsverstöße Verwarnung, Verweis und Geldbuße als Sanktionen vorgesehen. Ausdrücklich ist bestimmt, daß die Geldbuße neben einer Verwarnung oder einem Verweis verhängt werden kann. Die Geldbuße wird bei der nächsten Lohn- oder Gehaltszahlung einbehalten und an den Belegschaftsunterstützungsverein überwiesen.

Eine Höchstgrenze ist für die Geldbuße nicht festgelegt. Doch überschreiten - nach Auskunft der Personalabteilung - die höchsten Geldbußen nicht den Betrag von 30,- DM. Die Sperre oder der Entzug freiwilliger Sozialleistungen wird nicht als Disziplinarmaßnahme ausgesprochen. Bei Tätlichkeiten schlägt der Ausschuß Versetzungen oder Rückstufungen vor, wenn als Ursache oder Folge des Vorkommnisses Spannungen am Arbeitsplatz auftreten. Insgesamt erreicht die Betriebsjustiz in Werk B nicht das Ausmaß wie in Werk A. Nicht werksangehörige Täter werden durch sie nicht betroffen.

In der Ausschußsitzung vom 15. Dezember 1966, an der ich teilnehmen konnte, beschloß der Ausschuß folgende Anträge an die Personalabteilung¹⁴¹⁾ :

141) Der Ordnungsausschuß in Werk B hat keine Entscheidungsbefugnis; siehe oben S. 48 ff.

Tatbestand	Nähere Umstände	Antrag
§ 242	1 Flasche Mennige entw.	2,- DM Buße
§ 242	1 Ringschlüssel	2,- DM Buße
§ 242	Isoliermaterial	2,- DM Buße
§ 242	Holz aus einer Bauhütte entw. Kein Antrag, da Unternehmer Strafanzeige erstattet hatte.	
§ 263	Stechkartenbetrug (2 Fälle)	2 x 4,- DM Buße
§ 123	Unerlaubt mit PKW in ange-trunkenem Zustand ins Werk gefahren	Verweis
§ 185	Gegenüber einem Pfortner	4,- DM Buße
Unlerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes (3 Fälle)		2,- DM Buße 1/2 Schichtlohn Buße, Versetzung
Verstoß gegen innerbetriebliche Verkehrs-vorschriften (4 Fälle)		2 x 2,- DM Buße 2 x 3,- DM Buße
Mißachtung der Anordnung eines Park-platzwächters		4,- DM Buße
4 weitere Verstöße		4 Verwarnungen

bb) Hüttenwerk C

Die Arbeitsordnung gibt dem Ordnungsausschuß des Hüttenwerks C die Möglichkeit, Verwarnungen, Verweise und Geldbußen für die Nichtbeachtung der Bestimmungen des betrieblichen Ordnungsrechts zu verhängen. Die Geldbuße ist der Höhe nach durch die Arbeitsordnung nicht beschränkt. Die höchste Geldbuße, die an Hand der mir zugänglichen Protokolle von Ausschußsitzungen aus den letzten Jahren festzustellen war, betrug 200,- DM. Sie war gegen einen Werksangehörigen verhängt worden, der sich eines groben Verstoßes gegen Sicherheitsvorschriften schuldig gemacht hatte. Bei Diebstahl sind - nach Auskunft der Personalabteilung - Geldbu-

ßen bis zur Höhe von 100,- DM verhängt worden. Stechkartenbetrug, Hausfriedensbruch, Nötigung und Beleidigung werden mit Geldbußen zwischen 10,- DM und 20,- DM geahndet. Neuerdings werden wegen der steigenden Zahl der Verstöße Übertretungen des Alkoholverbotes mit hohen Geldbußen (bis zu 50,- DM) belegt.

Die Protokolle verzeichnen einen Fall, der mir kennzeichnend für die Betriebsjustiz zu sein scheint, weil er zeigt, daß der Arbeitnehmer sich eher mit unzulässigen Maßnahmen abfindet, als seinen Arbeitsplatz durch Widerspruch zu gefährden¹⁴²⁾:

Ein Waschraumwärter war vor den Ausschuß geladen worden, weil ihm der Vorwurf gemacht wurde, einem Kollegen 45,- DM gestohlen zu haben. Auf die Frage des Ausschußvorsitzenden, wieviel ihm sein Arbeitsplatz wert sei, bot der Mann 150,- DM als Buße an. Der Ausschuß setzte schließlich eine Buße in Höhe von 20,- DM fest.

cc) Hüttenwerk D

Auch in Werk D können nach der Arbeitsordnung Verwarnung, Verweis und Geldbuße bei Ordnungsverstößen durch die Werksleitung verhängt werden. Nach Auskunft des Werkschutzleiters macht die Werksleitung jedoch von der Möglichkeit, Geldbußen festzusetzen, keinen Gebrauch. Nur in Einzelfällen wird zur Ver-

142) Insofern ist es fragwürdig, wenn Kaiser (BB 1967, 1296) meint, es spräche eindeutig für die Betriebsjustiz, daß die Arbeitsgerichte nur selten mit Fragen aus diesem Bereich befaßt würden. Kaiser übersieht, daß die Möglichkeiten der Lösung des Arbeitsverhältnisses und - gegenüber straffälligen Arbeitnehmern - der Strafanzeige dem Arbeitgeber ein Übergewicht geben, angesichts dessen der Arbeitnehmer den Weg des geringsten Übels geht, auch wenn die Zufügung gerade dieses Übels unzulässig ist.

meidung einer Strafanzeige - auch gegenüber nicht werksangehörigen Tätern - die Zahlung einer Spende an einen karitativen Verband angeregt. Solche Spenden übersteigen nicht den Betrag von 20,- DM. Im übrigen beschränkt sich die Werksleitung auf die Erteilung von Verwarnungen und Verweisen und die durch den Arbeitsvertrag gegebenen Möglichkeiten.

dd) Werk E

Obwohl in Werk E nach der Arbeitsordnung ebenfalls Verwarnungen, Verweise und Geldbußen, daneben der Ausschluß von den sozialen Leistungen, als Ordnungsstrafen vorgesehen sind, hat sich - wie in Werk D - keine institutionalisierte Betriebsjustiz entwickelt. Die Werksleitung stützt sich bei der Ahndung von Ordnungsverstößen und innerbetrieblichen Straftaten weitgehend auf den Arbeitsvertrag. Bei Diebstahl und Stechkartenbetrug wird in aller Regel das Arbeitsverhältnis gelöst. Im Falle von Tätlichkeiten, Beleidigungen und anderen Straftaten, die nicht unmittelbar dem Werk zugeordnete Rechtsgüter verletzen, werden Verwarnungen ausgesprochen oder Versetzungen angeordnet.

ee) Werk F

In Werk F bleibt die Anwendung der Betriebsstrafe auf Einzelfälle beschränkt. Die Arbeitsordnung läßt auch hier Verwarnung, Verweis und Geldbuße zu. Die Geldbuße ist auf einen halben Tagesarbeitsverdienst, in schweren Fällen auf den vollen Tagesarbeitsverdienst beschränkt. In den wenigen Fällen, in denen wegen eines Ordnungsverstoßes oder einer Straftat Geldbußen verhängt werden, werden - nach Auskunft der Personalabteilung - die in der Arbeitsordnung festgelegten Grenzen eingehalten.

ff) Werk G

Die Arbeitsordnung ermächtigt nur zur Erteilung von Verwarnungen. Kriminelle Verstöße werden dabei nicht anders behandelt als sonstige Ordnungsverstöße. Reicht die Verwarnung als Sanktion nicht aus, so greift man gegenüber Werksangehörigen auf die Möglichkeiten des Arbeitsvertrages zurück.

gg) Werk H

Die Arbeitsordnung gestattet die Verhängung des einfachen und des strengen Verweises. Über die Anwendung beider Sanktionen bestimmt die Arbeitsordnung:

"Der Verweis ist die Mißbilligung eines leichten Verstoßes gegen die Ordnung oder Sicherheit im Betrieb oder die in der Arbeitsordnung festgesetzten Verhaltensvorschriften.

Ein strenger Verweis wird bei ernsteren Verstößen erteilt, wenn der Betreffende bereits mindestens einen Verweis erhalten hat oder wenn ein Verweis nicht mehr der Schwere des Verstoßes genügen würde".

Verweis und strenger Verweis werden bei Ordnungsverstößen und bei Straftaten Werksangehöriger ausgesprochen. Verlangt ein Verstoß eine einschneidendere Maßnahme, so wird das Arbeitsverhältnis mit dem Täter gelöst. In früheren Jahren wurden in Einzelfällen zur Abwendung einer Strafanzeige Spenden an karitative Verbände geleistet.

Trotz der Größe des Werkes konnte sich in Werk H eine Betriebsjustiz in der vielen Werken der eischenschaffenden Industrie eigenen Form nicht entwickeln, da es an der wesentlichen Voraussetzung einer Institutionalisierung, der Einrichtung eines Ordnungsausschusses, fehlte.

hh) Werk I

In Werk I konnte bisher noch keine Arbeitsordnung eingeführt werden. Es fehlt daher die innerbetriebliche Ermächtigungsgrundlage für die Anwendung der Betriebsstrafe. Die Werksleitung ist auf die nach dem Arbeitsvertragsrecht zulässigen Sanktionen angewiesen. In Fällen geringer Bedeutung spricht die Werksleitung an Stelle der Kündigung Verwarnungen aus, die dem Betroffenen schriftlich mitgeteilt werden.

ii) Werk K

Verstöße gegen die Sicherheit und Ordnung im Betrieb werden durch die Arbeitsordnung mit Verweis, Geldbuße und "sonstigen Strafen" bedroht. Die Höhe der Geldbußen ist nach der Arbeitsordnung nicht begrenzt. Geldbußen übersteigen aber - nach Auskunft eines Geschäftsführers - nicht den Betrag von 20,- DM. Die Disziplinarmaßnahmen werden auch bei den selten vorkommenden kriminellen Verstößen angewendet, wenn nicht aus besonderen Gründen eine Strafanzeige erstattet wird.

kk) Werk L

In Werk L werden mangels einer innerbetrieblichen Ermächtigungsgrundlage alle Ordnungsverstöße und Straftaten Werksangehöriger bisher nur mit den Sanktionen des Arbeitsvertragsrechts bekämpft.

8. Zweck und Bemessung der Sanktionen

Der oberste Zweck der für Ordnungsverstöße mit und ohne gleichzeitig kriminellen Gehalt angedrohten und verhängten Sanktionen ist, die betriebliche Ordnung und Sicherheit zu gewährleisten. Denn ohne ein gewisses Maß an Ordnung und ohne die Beachtung der grundlegenden Sicherheitsvorschriften ist ein geregelter Arbeits-

ablauf nicht aufrechtzuerhalten. Nur unter diesen Voraussetzungen kann der Industriebetrieb bei der durch Arbeitsteilung und Kooperation, Gleichordnung und Unterordnung bestimmten Organisation mit größter Wirksamkeit das ihm gesteckte technische Ziel unter Beachtung der wirtschaftlichen Grenzen erreichen. Alle noch mit der Betriebsstrafe verfolgten Zwecke treten hinter diesen einen zurück. Wird der Gesichtspunkt der betrieblichen Sicherheit und Ordnung nicht außer acht gelassen, so können allerdings auch andere Zwecke der Ordnungsmaßnahmen Bedeutung gewinnen. Man beruft sich insbesondere auf die resozialisierende Wirkung der Betriebsstrafe, durch die es ermöglicht werde, den straffällig gewordenen Arbeitnehmer weiterhin im Betrieb zu behalten und womöglich einer sorgfältigen Aufsicht zu unterstellen. Der Resozialisierungseffekt wird jedoch kaum durch die verhängte Betriebsstrafe selbst gefördert. Die Wirkung besteht nur darin, daß andere Maßnahmen, wie die Entlassung und die Strafanzeige unterbleiben, die leicht sozial-schädliche Folgen haben können. Speziell bei der Geldbuße klingt neben der Abschreckung der Gedanke der Wiedergutmachung an, wenn die so gewonnenen Beträge den betrieblichen Sozialeinrichtungen zugewendet werden.

Den Verdacht, sie wollten mit der Betriebsstrafe Vergeltung üben, weisen befragte Beteiligte überall von sich. Allerdings ist nicht zuverlässig nachprüfbar, ob und inwieweit in die einzelne Entscheidung doch moralische Entrüstung - etwa über einen Kameradendiebstahl - einfließt. Besonders fest eingerichtete Betriebsausschüsse können der Gefahr unterliegen, ihre Aufgabe als die eines Gerichtes mißzuverstehen, sitzt man doch nur zu gern über andere zu Gericht.

Aus den Zwecken, die mit der Androhung der Betriebsstrafe verfolgt werden, ergeben sich auch die Kriterien, die bei der Bemessung der Strafe im Einzelfall herangezogen werden. Die Maßnahmen werden so ausgewählt, daß sie möglichst eine Wiederholung der Störung verhindern. Bei Schlägereien etwa werden kaum Geldbußen verhängt, sondern die an dem Vorkommnis Beteiligten werden an voneinander getrennte Arbeitsplätze versetzt. Äußerstenfalls wird der Täter aus dem Werk entfernt. Bei Angriffen auf das Eigentum oder das sonstige Vermögen bildet das Ausmaß der Rechtsverletzung eine Richtlinie für die Sanktion. Ferner kann sich die Reaktion nach der Häufigkeit des Verstoßes richten. In Werk C wurden die Geldbußen bei Verstößen gegen das Alkoholverbot merklich erhöht, weil der Alkoholgenuß im Werk ständig zunahm.

Auch Umstände, die in der Person des Täters liegen, können Einfluß auf die Entscheidung haben, etwa die Dauer der Werkszugehörigkeit, das Alter, die persönlichen Verhältnisse (Verdienst, finanzielle und soziale Lage, Zahl der Kinder), die betriebliche Beurteilung, die Stellung im Betrieb. In Werk A mußte ein Vorarbeiter eine Geldbuße in Höhe von 100,- DM bezahlen, weil er Material im Werte von 2,50 DM entwendet hatte. Nach der üblichen Berechnung hätte die Höhe der Buße nur 5,- DM oder 10,- DM betragen. Verschärfend wurde in Werk A die Uneinsichtigkeit eines vor den Ausschuß geladenen Arbeitnehmers gewertet. Weil er sich mit einer Buße von 10,- DM nicht einverstanden erklärte, wurde die Buße auf 20,- DM erhöht. In einem anderen Fall erhöhte der Ausschuß in Werk A eine Buße von 5,- DM auf 20,- DM, weil der Beschuldigte falsche Angaben gemacht hatte.

9. Zusammenfassung

Meine Nachforschungen in Industriebetrieben in Nordrhein-Westfalen haben für einige Werke im wesentlichen die Tatsachen bestätigt, die in der Öffentlichkeit und in der rechtswissenschaftlichen Literatur zur Diskussion der Betriebsstrafe geführt haben:

Die staatlichen Strafverfolgungsbehörden werden bei Straftaten, die im Bereich von Industriebetrieben von Werksangehörigen begangen werden, nur in geringem Umfange eingeschaltet. Häufig erfolgt eine Strafanzeige, wenn die innerbetrieblichen Ermittlungen erfolglos geblieben sind, man aber durch die Einschaltung der Polizei eine Steigerung der Aussicht auf Wiedererlangung der entwendeten Sachen erwartet.

Von der ungeschriebenen Regel, nach der gegen Werksangehörige keine staatliche Hilfe in Anspruch genommen wird, weicht man nur bei schwerwiegenden Verstößen oder beim Vorliegen besonderer Gründe ab.

In einem der Werke im Untersuchungsbereich dieser Arbeit werden so auch Unternehmerleute gedeckt.

Fast alle Arbeitsordnungen enthalten Ermächtigungen, die bei Verstößen gegen die betriebliche Ordnung disziplinarische Sanktionen erlauben.

Auf diese Ermächtigungen wird auch die innerbetriebliche Ahndung krimineller Verstöße werksangehöriger Täter gestützt.

Die Rate der Strafanzeigen liegt im Verhältnis zu den innerbetrieblich begangenen Straftaten auch in den Werken nicht merklich höher, in denen man sich auf die Anwendung der nach dem Arbeitsvertragsrecht möglichen Sanktionen beschränkt.

Eine besondere Bedeutung unter den betrieblichen Ordnungsmaßnahmen hat die Geldbuße. Wo Geldbußen nicht in den Arbeitsordnungen vorgesehen sind, werden in einigen Werken freiwillige Spenden an Wohlfahrtseinrichtungen entgegengenommen.

Die höchste Geldbuße, die in einem Werk des Untersuchungsbereiches verhängt wurde, betrug 500,- DM.

Die Durchsetzung vor allem überhöhter Geldbußen und anderer in den Arbeitsordnungen nicht vorgesehener Maßnahmen steht deutlich unter dem Zwang, den der drohende Verlust des Arbeitsplatzes und die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige erzeugen.

Betriebsstrafen und öffentliche Kriminalstrafen schließen sich tatsächlich weitgehend aus. Es konnte kein Fall nachgewiesen werden, in dem eine Geldbuße neben einer öffentlichen Strafe verhängt worden wäre.

Verfahrensmäßig kann von einer Betriebsjustiz nur in einigen großen Werken gesprochen werden, die besondere Ausschüsse eingerichtet haben.

Mit der Beobachtung, daß die in der Industrie verbreitete Scheu vor der Anzeige von Straftaten aus dem betrieblichen Bereich unabhängig davon ist, ob eine Betriebsjustiz besteht und wie sie gehandhabt wird, verliert die These ihre Schlüssigkeit, nach der die Kriminalität im Bereich der Industriebetriebe den staatlichen Strafverfolgungsbehörden gerade wegen der dort geübten internen Gerichtsbarkeit verborgen bleibt. Wo sich diese These nicht bewahrheiten ließ, könnte umgekehrt der Grund für die Entwicklung der Betriebsjustiz darin zu suchen sein, daß die Nichtanzeige in den Betrieben das Bedürfnis hinterläßt, die Verstöße jedenfalls innerbetrieblich nicht ungestraft zu lassen. Doch hat die

Tendenz zur Anwendung eigener Normen und Sanktionen unter Ausschaltung außerbetrieblicher Stellen ihren eigentlichen Grund darin, daß die Industriebetriebe organisatorische und soziale Besonderungen sind, die, wie auch andere soziale Institutionen, ein Eigenleben entwickeln und die dazu einer gewissen gegen die Einrichtungen der Allgemeinheit abgeschirmten Sphäre bedürfen. Gefördert wird diese Tendenz durch den Grundsatz der Subsidiarität staatlichen Handelns, der dazu führt, daß weite Bereiche des gesellschaftlichen Lebens der Gestaltung durch Private überlassen bleiben.

ZWEITER TEIL

Zulässigkeit und Grenzen der Betriebsstrafe.

Die Betriebsstrafe gehört zu einem Typus sozialer Erscheinungen, der häufig dort anzutreffen ist, wo sich Personen auf Grund von Gewohnheit oder Organisation zur Verwirklichung spezifischer Ziele zusammenfinden. Solche Zusammenschlüsse bedürfen zur Regelung ihrer Angelegenheiten einer ihren besonderen Aufgaben angepaßten Ordnung. Das Recht zu solcher autonomen Gestaltung kann - so beim Verein - der Gruppe zugeordnet sein. Dann wirken die Angehörigen der Gruppe bei der Ausübung der "Rechtssetzungsbefugnis" mit. Die Gruppenordnung kann aber auch oktroyiert werden. Dann "verordnet" ein außerhalb der Gruppe Stehender in Ausübung individueller Rechte - etwa des Eigentums - oder auf Grund einer gesetzlichen Ermächtigung die Gruppenordnung. Welches nun immer die Grundlage der den Bedürfnissen einer Gruppe entsprechenden Sonderordnungen ist, sie sind - rechtssoziologisch - Sonderrechtsordnungen¹⁴³⁾. Ihre Normen werden meist begleitet von Sanktionen, ja, man kann die Ausbildung von Sanktionen und ihre Verhängung als Indiz für das Bestehen eines besonderen Rechtskreises ansehen¹⁴⁴⁾. Die Sanktionen knüpfen an das von den Normen abweichende Verhalten. Sie haben zum Inhalt die soziale Mißbilligung bestimmter Verhaltensweisen, die den Zwecken des Kollektivs zuwiderlaufen. Solche Sanktionen sind auch die im Bereich von Industriebetrieben verhängten Ordnungsstrafen, die der Durchsetzung des in den Arbeitsordnungen enthaltenen betrieblichen Ordnungsrechts dienen.

143) Für den Verein: Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe, 43 ff.; für den Industriebetrieb: ders., NJW 1966, 230; Kienapfel, a.a.O., 600; Herschel, 27; vgl. ferner Gurvitch, 140, 200 ff. Zur normativen Wirkung der Arbeitsordnungen siehe Hueck - Nipperdey, Bd. I § 67 I (795).

144) So Meyer-Cording, a.a.O., 230.

Die Ausrichtung der betrieblichen Rechtsordnung wie auch anderer Sonderrechtsordnungen nach den Erfordernissen des engeren eigenen Bereichs schließt nicht aus, daß Verhaltensweisen nach den internen Maßstäben zu verwerfen sind, die auch nach den allgemeinen Gesetzen mißbilligenswert erscheinen. Schnittpunkte des besonderen und des allgemeinen Rechtskreises können sich etwa bei kriminellen Verstößen oder sonstigen unerlaubten Handlungen ergeben. Nicht zuletzt die Möglichkeit solcher Überschneidungen erzeugt die unterschwellige Animosität gegen die Betriebsstrafe, von der Meyer-Cording¹⁴⁵⁾ spricht, weil man fürchtet, der Inhaber der betrieblichen Strafgewalt könne sein Recht auch dort in eigener Machtvollkommenheit durchzusetzen versuchen, wo es der Vermittlung staatlicher Gerichte bedürfte.

In Äußerungen über die im privatrechtlichen Bereich ausgeübte Strafgewalt werden häufig Betriebsjustiz und Vereinsjustiz nebeneinander gestellt¹⁴⁶⁾. Die Berechtigung zur internen Bestrafung von Vereinsmitgliedern bei Verstößen gegen die Belange des Vereins wird von der Rechtsprechung seit langem anerkannt¹⁴⁷⁾. Selbst Straftaten, die die Interessen des Vereins berühren, dürfen auf diese Weise geahndet werden¹⁴⁸⁾. Man fragt sich, wie angesichts der Duldung der Vereinsgerichtsbarkeit mit ihren zum Teil erheblich einschneidenderen Sanktionen die verwandte Erscheinung der Betriebsjustiz in den Mittelpunkt einer allgemeinen und fachlichen Diskussion geraten konnte¹⁴⁹⁾. Dies ist umso verwunderlicher, als die Verhängung von Betriebsstrafen nicht etwa eine erst

145) a.a.O., 226.

146) Z.B. Meyer-Cording, a.a.O., 225 ff.; Baur, a.a.O., 164; Kienapfel, a.a.O., 600; Lisiecki, 188; Herschel, 21 und passim; auch schon Friese, Gruchot 67. Bd., 629.

147) Vgl. vor allem Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe, insbes. 53 ff., 70 ff., 75 ff. mit weiteren Nachweisen; Palandt-Danckelmann, Anm. 3 zu § 25; Soergel - Siebert, Rdnr. 15 ff. zu § 25; zuletzt BGHZ 13, 11; 21, 370; BGH NJW 1959, 982; 1967, 1268.

148) BGHZ 21, 370.

149) Der Hergang ist in der Einleitung geschildert.

in den letzten Jahren oder in neuerer Zeit aufgekommene Übung darstellt.

Bereits mit Wirkung vom 1. April 1892 wurden in die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich die §§ 134 a ff. eingefügt, die erstmals die Voraussetzungen betrieblicher Ordnungsstrafen regelten. Die §§ 134 a ff. GewO wurden zwar durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit aus dem Jahre 1934 aufgehoben (§ 69 Abs. 2), doch enthielt dieses Gesetz ebenfalls eine Regelung der betrieblichen Strafgewalt (§§ 26 ff).

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit wegen des in ihm enthaltenen nationalsozialistischen Gedankenguts durch das Kontrollrats-Gesetz Nr. 40 vom 30. November 1946 außer Kraft gesetzt, ohne daß damit die Bestimmungen der Gewerbeordnung (§§ 134 a ff) wieder Wirkung hätten entfalten können¹⁵⁰⁾. Obwohl auch das Kontrollrats-Gesetz Nr. 22 vom 10. April 1946 keine entsprechende Ermächtigung enthielt, vereinbarten Betriebsräte und Arbeitgeber wieder Arbeitsordnungen, in denen die Befugnis zur innerbetrieblichen Ahndung von Ordnungsverstößen niedergelegt war¹⁵¹⁾, § 61 Abs. 1 lit. d der Regierungsvorlage¹⁵²⁾ zum Betriebsverfassungsgesetz enthielt dann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei einer betrieblichen Regelung von "Art, Höhe, Verhängung, Einziehung und Verwendung von Betriebsbußen". Damit sollte nach der Begründung des Entwurfs an die §§ 134 a ff. GewO angeknüpft werden. Diese Bestimmung - wie auch eine ähnliche Bestimmung des Ent-

150) Landmann - Rohmer, Anm. I 5 vor §§ 134 a ff.; Staudinger - Nipperdey - Neumann - Mohren, Rdnr. 239 zu § 611. Dies entspricht allgemeinen Grundsätzen des öffentlichen Rechts; vgl. Forsthoff § 8, 1; Gagel, 54; VGH Kassel VwRspr 1, 91.

151) Man stützte sich auf Art. V KRG Nr. 22; z.B. trat die Arbeitsordnung des Hüttenwerks A am 10. April 1948 in Kraft.

152) Bundestagsdrucksache Nr. 1546 vom 31. Oktober 1950.

wurfs der CDU/CSU-Fraktion¹⁵³⁾ wurde nicht in den Entwurf der Ausschüsse für Arbeit und Wirtschaftspolitik¹⁵⁴⁾ übernommen. Weder der Ausschußbericht, noch die Beratungen des Bundestages¹⁵⁵⁾ lassen erkennen, warum die Bestimmung des Regierungsentwurfs fallengelassen wurde¹⁵⁶⁾. Aus dem Umstand, daß das Betriebsverfassungsgesetz die Betriebsstrafe nun nicht mehr ausdrücklich erwähnt, darf aber nicht geschlossen werden, der Gesetzgeber habe dieser betrieblichen Übung entgegentreten wollen. Heute wird die Befugnis zur Vereinbarung von Strafbestimmungen in den Arbeitsordnungen fast allgemein auf § 56 Abs. 1 lit. f BetrVerfG gestützt¹⁵⁷⁾, der dem § 56 des Ausschußentwurfs entspricht.

Die Diskussion der Betriebsjustiz hat sich gerade an Tatbeständen wie den im ersten Teil der Arbeit festgestellten entzündet. Es hat sich gezeigt, daß der Gebrauch der betrieblichen Machtbefugnis in Einzelfällen durchaus zu Bedenken Anlaß geben kann. Zweifel an der Zulässigkeit überhöhter Geldbußen, zumal wenn sie nicht mehr durch die innerbetriebliche Ermächtigung gedeckt sind, erscheinen auch dann als berechtigt, wenn die Betroffenen eingewilligt haben. Der Arbeitnehmer, der eine Straftat begangen oder sonst gegen die betriebliche Ordnung verstoßen hat, steht immer vor der Wahl, die verordnete Sanktion hinzunehmen oder sich der Gefahr einer nachteiligeren Maßnahme, vor allem

153) Bundestagsdrucksache Nr. 970 vom 17. Mai 1950 (§ 30).

154) Bundestagsdrucksache Nr. 3585 vom 8. Juli 1952 (§ 56).

155) Verhandlungen des Deutschen Bundestages - 1. Wahlperiode - insbes. 225. Sitzung (Stenografische Berichte).

156) In BAG NJW 1968, 318 ist eine Stellungnahme des Arbeitskreises der Ausschüsse für Arbeit und Wirtschaftspolitik erwähnt, nach der mit der Streichung des § 61 der Regierungsvorlage nicht die Möglichkeit entfallen sollte, die Frage d. Betriebsbußen in Betriebsvereinbarungen zu regeln.

157) Statt aller Herschel, 28, mit weiteren Nachweisen. Ein Überblick über die Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen zur Betriebsstrafe findet sich bei Gagel, 111 ff.

einer Strafanzeige oder der fristlosen Entlassung auszusetzen. Eine in dieser Zwangslage abgegebene Einverständniserklärung ist wenig geeignet, das Fehlen der Ermächtigung zu heilen. Ebenso zweifelhaft ist die Rechtmäßigkeit des innerbetrieblichen Vorgehens gegen Unternehmerleute und werksfremde Dritte. Doch bieten nicht nur innerbetriebliche Reaktionen auf Straftaten Anlaß zur Kritik. Auch bei der Ahndung nicht strafrechtlich qualifizierten Verhaltens werden zuweilen die funktionalen Grenzen der betrieblichen Strafgewalt berührt¹⁵⁸⁾. Die Anwendung der Betriebsstrafe ist kaum noch funktionsgerecht, wenn mit ihr säumige Arbeitnehmer verfolgt werden, die ihr Kirchgeld nicht bezahlen oder ihren Teilzahlungsverpflichtungen nicht pünktlich nachkommen. Verkehrsverstöße auf öffentlichen Wegen berechtigen nicht zur Verhängung innerbetrieblicher Sanktionen. Die betriebliche Ordnung wird nicht gestört, wenn Werksangehörige in einem vom Werk gemieteten Ferienhaus randalieren. Darf ein Ordnungsausschuß einem Arbeitnehmer, dessen Fahrrad sich in nicht verkehrssicherem Zustand befindet, die Auflage erteilen, an einem polizeilichen Verkehrsunterricht teilzunehmen? Ist es zulässig, daß Arbeitnehmer wegen eines Ordnungsverstoßes zu nicht entlohnter Arbeit in der werkseigenen Gärtnerei herangezogen werden? Die Durchsetzung all dieser Maßnahmen ist nur möglich vor dem Hintergrund drohender Weiterungen.

So sehr der von Fall zu Fall sichtbar werdende Machtmißbrauch zur Kritik herausfordert, einzelne festgestellte Grenzüberschreitungen erlauben nicht den Schluß, die Betriebsstrafe als Institut der innerbetrieblichen Rechtsordnung sei unzulässig. Dem in der

158) Mit Recht weist Kienapfel, a. a. O., 600, darauf hin, daß über die Beschäftigung mit der Betriebsstrafe bei kriminellen Verstößen meist ihre Anwendung bei bloßen Übertretungen der betrieblichen Ordnung übersehen wird.

Öffentlichkeit bestehenden Unbehagen an der Betriebsjustiz entspricht die rechtliche Unzulässigkeit des Instituts nur dann, wenn es als solches staatlichem Recht widerspricht. Zu einer zutreffenden Aussage kann man hier nur gelangen, wenn man die betriebliche Herrschaftsmacht, deren Ausfluß die im Industriebetrieb ausgeübte Strafgewalt ist¹⁵⁹⁾, an den im Grundgesetz getroffenen Entscheidungen mißt (dazu unten 1. und 2.). Widerspricht aber nicht schon das Institut der Betriebsjustiz der staatlichen Rechtsordnung, so gilt es um so mehr, die Grenzen der betrieblichen Strafgewalt aufzuzeigen (dazu unten 3. bis 8.). Dabei ist die Fragestellung zunächst nicht davon abhängig, ob man die innerbetriebliche Ahndung bloßer Übertretungen der Betriebsordnung oder strafrechtlich qualifizierter Verstöße betrachtet. Die im betrieblichen Bereich begangenen Straftaten stellen durchweg zugleich Verstöße gegen die betriebliche Sicherheit und Ordnung dar. Allerdings wirft die innerbetriebliche Ahndung strafbaren Verhaltens zusätzliche Fragen auf.

1. Die Betriebsstrafe und das Grundgesetz

Die Kritiker der Betriebsjustiz richten ihr Augenmerk besonders auf die innerbetriebliche Ahndung krimineller Verstöße. Gegen die innerbetriebliche Verfolgung nicht qualifizierter Ordnungsverstöße werden kaum Einwände erhoben. Man sieht in der internen Erledigung von Straftaten durch den Arbeitgeber eine verfassungswidrige private Gerichtsbarkeit (dazu unten a), die zu einer mit dem Gleichheitsgrundsatz nicht vereinbaren Besserstellung werksangehöriger gegenüber anderen Tätern führe, da sie die öffentli-

159) So auch Herschel, 57: Die Bußverhängung ist ein natürliches Stück der Arbeitgeberfunktion.

che Strafverfolgung behindere (dazu unten c). Außerdem sehen die Kritiker das Recht der Werksangehörigen auf den gesetzlichen Richter durch die Einrichtung der Betriebsgerichte gefährdet (dazu unten b).

a) Betriebsjustiz und rechtsprechende Gewalt

Der Vorwurf der Verfassungswidrigkeit der Betriebsjustiz wegen ihrer Kollision mit der rechtsprechenden Gewalt kann zweierlei zum Inhalt haben. Man kann einmal die Betriebsjustiz als eine unzulässige Privatjustiz betrachten, also als Ausübung rechtsprechender Gewalt durch Stellen, die nicht Gerichte, und Personen, die nicht Richter sind¹⁶⁰⁾. Zum anderen kann man den Eingriff in die Rechtsprechung darin sehen, daß die Industriebetriebe sich Rechtsprechungsbefugnisse anmaßen und die Gerichte dadurch an der Wahrnehmung ihrer Aufgaben hindern, ohne jedoch selbst Rechtsprechung auszuüben. Beide Einwände können verfassungsrechtlich nur bedeutsam sein, wenn sich der 9. Abschnitt des Grundgesetzes, insbesondere Artikel 92 GG auch an Private wendet und private "Rechtsprechungsakte" verbietet (dazu unten aa) und wenn die Betriebsjustiz entweder rechtsprechende Gewalt im Sinne des Grundgesetzes ist (dazu unten bb) oder die Verhängung einer Betriebsstrafe in die Aufgaben der Gerichte als Rechtsprechungsorgane eingreift (dazu unten cc).

aa) Der Normadressat des 9. Abschnitts des Grundgesetzes

Nach Artikel 92 GG (2. Halbsatz) wird die rechtsprechende Gewalt durch das Bundesverfassungsgericht, das - bisher nicht eingerichtete - Oberste Bundesgericht, die Bundesgerichte und die Gerichte der Länder ausgeübt. Diese Bestimmung läßt nur den Schluß zu, daß Rechtsprechung, wie sie im 9. Abschnitt des

160) So Baur, a.a.O., 166; vgl. auch Fitting - Kraegeloh - Auf-
fahrt, Randnr. 38 b zu § 56.

Grundgesetzes verstanden wird, die Rechtsprechung der staatlichen Gerichte ist. Auch Artikel 20 Abs. 2 und 3 GG geht von der Rechtsprechung als einem Teil der Staatsgewalt im Sinne des Gewaltenteilungsprinzips aus¹⁶¹⁾. Wenn das Grundgesetz die rechtsprechende Gewalt den Richtern anvertraut (Artikel 92 GG, 1. Halbsatz), so läßt sich daher ohne weitere Aufklärung der Begriffe Rechtsprechung, Gericht und Richter sagen, daß Richter nur die Träger eines hoheitlichen Amtes sein können und Gerichte nur staatliche Behörden. Privatpersonen und private Stellen können nicht die Funktionen der Dritten Gewalt wahrnehmen¹⁶²⁾. Damit ist Adressat des Artikel 92 GG ausschließlich der Staat. Das Grundgesetz stellt kein absolutes Rechtsprechungsmonopol des Staates auf¹⁶³⁾, sondern weist nur die vom Staat wahrgenommenen Rechtsprechungsaufgaben innerhalb der staatlichen Organisation den Gerichten und den Richtern zu. Es begründet insoweit ein Rechtsprechungsmonopol der Gerichte und der Richter. Artikel 92 GG konkretisiert das Prinzip der Gewaltentrennung, indem er den Staat zur Einrichtung besonderer Rechtsprechungsorgane verpflichtet und zur Besetzung dieser Organe mit besonderen, nur zur Rechtsprechung berufenen Amtsträgern¹⁶⁴⁾. Dem Staat wird damit die Aufgabe gestellt, für die Möglichkeit der Rechtsverfolgung und Rechtswahrung zu

161) Maunz - Dürig, Rdnr. 75 ff., 85 zu Art. 20.

Der Begriff der Rechtsprechung wird im Grundgesetz mit dem der rechtsprechenden Gewalt synonym verwendet (von Mangoldt - Klein, Anm. VI c zu Art. 20).

162) Bettermann, 629; Hamann, Anm. B 4 zu Art. 92.

163) So aber Baur, a.a.O., 164; Fitting - Kraegeloh - Auffahrt, Anm. 38 b zu § 56; zu weitgehend auch Halberstadt, a.a.O., 63, und Arndt, a.a.O., 27, nach dessen Ansicht eine betriebliche Strafjustiz, wie sie nach der Gewerbeordnung zulässig war, nicht mit Artikel 92 GG vereinbar ist.

164) BVerfG NJW 1967, 1219, 1220; auch Kienapfel, a.a.O., 602; Franzheim JR 1965, 459 f.; ders., Werkschutzrecht, 48.

sorgen. Nicht zuletzt soll aber auch der Bürger vor der Übermacht des Staates geschützt werden, der er bei einer Verschmelzung von Exekutive und Judikative ausgeliefert wäre. Dagegen schützt Artikel 92 GG nicht vor der Ausübung privater Macht. Ihr müssen auf anderen Wegen Grenzen gezogen werden.

Wendet sich der 9. Abschnitt des Grundgesetzes nicht an Private, so kann aus Artikel 92 GG schon aus diesem Grunde kein verfassungsrechtliches Verbot der Betriebsjustiz hergeleitet werden.

bb) Der Begriff der rechtsprechenden Gewalt

Der Streit darüber, ob dem Grundgesetz ein funktioneller oder ein materieller Rechtsprechungsbegriff zu entnehmen sei, kann für die Frage der Einordnung der Betriebsjustiz nach dem Vorhergehenden hier ausgeklammert werden¹⁶⁵⁾. Der im Grundgesetz verwendete Rechtsprechungsbegriff enthält als funktionales Element jedenfalls die Voraussetzung, daß es sich um Akte einer staatlichen Rechtsprechungsbehörde handelt. Rechtsprechung kann nur die Ausübung öffentlicher Gewalt sein. Die Tätigkeit Privater, auch die Ausübung privater Herrschaftsmacht ist niemals Rechtsprechung im Sinne des Artikel 92 GG¹⁶⁶⁾. Verhängen private Stellen - vielleicht unter Einhaltung bestimmter Verfahrensregeln - Sanktionen, so kann leicht der Eindruck einer privaten Gerichtsbarkeit entstehen; doch ist eine solche Betätigung selbst dann nicht Rechtsprechung im verfassungsrechtlichen Sinne, wenn die Sanktionen an Straftaten anknüpfen. Der privatrechtliche Charakter der Sanktionen ist nicht von der Beurteilung des zugrunde liegenden Verhaltens nach dem staatlichen Recht abhängig. Der

165) Vgl. dazu BVerfG NJW 1967, 1219, wo der 2. Senat von einem materiellen Rechtsprechungsbegriff ausgeht. Ferner Eb. Schmidt, Rdnr. 9, 14; Wolff I § 19; von Mangoldt, Vorbem. 3 a zu Art. 92.
166) BVerfG NJW 1965, 343, 344; Kienapfel, a. a. O., 602; Gaul, a. a. O. 668.

Rechtsprechungsbegriff des Grundgesetzes hat seine besondere Bedeutung für die Abgrenzung der Judikative zur staatlichen Verwaltungstätigkeit¹⁶⁷⁾. Wenn Artikel 92 GG die rechtsprechende Gewalt den Richtern zuweist, verbietet er damit nicht grundsätzlich private "Gerichtsbarkeiten", auch nicht privatrechtliche Reaktionen auf Straftaten. Die Vorschrift enthält kein Ahndungsmonopol des Staates¹⁶⁸⁾.

Ebensowenig wie nach der staatlichen Verfassung läßt sich die Betriebsjustiz nach der Betriebsverfassung als "Rechtsprechung" einordnen. Es darf nicht übersehen werden, daß die Tätigkeit im Rahmen der Betriebsjustiz trotz der Mitwirkung des Betriebsrates zu den Aufgaben der Betriebsleitung gehört¹⁶⁹⁾. Die Betriebsstrafe ist nicht Ausdruck der Mißbilligung eines Verhaltens durch die Betriebsgemeinschaft. Sie könnte nicht "im Namen des Betriebes" verhängt werden¹⁷⁰⁾.

Die Verhängung innerbetrieblicher Sanktionen - auch bei strafrechtlichen Verstößen Werksangehöriger - ist vielmehr Ausübung der betrieblichen Aufsicht und daher, will man sie mit einer Staatstätigkeit vergleichen, eher ein Akt der Verwaltung als ein Rechtspre-

167) BVerfG a. a. O., 344.

168) Baumann § 4 I 3.

169) So auch Herbst BB 1965, 420; Herschel, 31.

170) Ich habe Zweifel, ob die innerbetriebliche Rechtsordnung das "Produkt einer integrierten Rechtsüberzeugung der Gruppe" (Meyer-Cording NJW 1966, 226; auch Kienapfel, a. a. O., 603) sein kann. Auch die Aufstellung der betrieblichen Rechtsordnung ist eine Arbeitgeberfunktion. Allerdings kann sie auch durch die Tarifpartner wahrgenommen werden (vgl. Hueck - Nipperdey, Bd. II, 1. Halbbd., § 15 IV 3). Bei der Schaffung betrieblicher Ordnungsnormen auf Betriebsebene werden die Arbeitnehmer nach den Grundsätzen des Betriebsverfassungsrechts beteiligt (vgl. §§ 52, 56, 60 BetrVerfG). Der Inhalt der Normen richtet sich mehr nach den sachlichen Erfordernissen, die durchaus im Widerspruch zu den "Rechts"-Überzeugungen der Arbeitnehmer stehen können. Es soll hier der Hinweis auf die Beurteilung des Werksdiebstahls genügen, der vielen Arbeitnehmern als "Kavaliersdelikt" erscheint.

chungsakt¹⁷¹⁾.

cc) Die Betriebsstrafe und das Strafmonopol der staatlichen Gerichte

Sind auch die Inhaber von Industriebetrieben ebensowenig wie andere Private Adressaten des Artikel 92 GG und ist die Betriebsjustiz selbst dann nicht Rechtsprechung, wenn in ihrem Rahmen kriminelle Verstöße geahndet werden, so bleibt doch die Tatsache, daß die im Bereich von Industriebetrieben begangenen Straftaten weitgehend den staatlichen Strafverfolgungsorganen verborgen bleiben und folglich die ordentlichen Gerichte bei der Ahndung dieser Delikte ausgeschaltet sind¹⁷²⁾. Greift damit die Betriebsjustiz, soweit sie die Verfolgung von Straftaten zum Gegenstand hat, in verfassungswidriger Weise in ein Strafmonopol der staatlichen Gerichte ein ?

Wo dieser Vorwurf erhoben wird, geht man meist ohne weiteres davon aus, daß die Zurückhaltung, mit der die Industriebetriebe im Falle der Straftat eines Arbeitnehmers die staatlichen Strafverfolgungsbehörden einschalten, ihren Grund in der Möglichkeit hat, den Täter innerbetrieblich abzuurteilen. Der Nachweis der Ursächlichkeit der Betriebsjustiz für die Abschirmung der betrieb-

171) So auch Hueck - Nipperdey, Bd. I § 39, 2; Nikisch, Bd. III, § 113 VIII 1; Herschel, 29 ff; Meyer-Cording, a.a.O., 227 f.; Kienapfel a.a.O., 602; gegen Baur, a.a.O., 163 ff., der die Betriebsjustiz als Rechtsprechung ansieht, eingehend Franzheim JR 1965, 459 f.

Auch das Bundesarbeitsgericht (NJW 1968, 318) weist die gegen die Betriebsjustiz vorgebrachten Einwände aus Artikel 92 GG zurück. Der dort entschiedene Fall betrifft allerdings nicht die innerbetriebliche Ahndung einer Straftat.

172) Kienapfel, a.a.O., 600 (Fußnote 13) zitiert die in verschiedenen Untersuchungen ermittelten Zahlen über das Verhältnis der Strafanzeigen zur Gesamtkriminalität in Industriebetrieben. Die von Amelunxen, 47, genannte Zahl von 10 % dürfte nach meinen Beobachtungen eher noch zu hoch sein.

lichen Kriminalität gegenüber staatlichen Stellen dürfte aber nur schwer zu führen sein. Die hier angestellten Untersuchungen lassen einen solchen Schluß jedenfalls nicht zu. Der Anteil der angezeigtten an den insgesamt begangenen Straftaten ist auch in den Werken nicht merklich höher, in denen verfestigte Formen der Betriebsjustiz nicht bestehen. Oft unterbleibt die Strafanzeige aus reiner Zweckmäßigkeit. Polizeiliche Ermittlungen im Betrieb bergen die Gefahr einer Störung des Arbeitsgangs. Der Verlust an Arbeitszeit wiegt bei der Geringfügigkeit der meisten Verstöße schwerer als der Verlust der entwendeten Sachen. Die Betriebsleitung wird daher Strafanzeige nur erstatten, wenn sie zugleich das Arbeitsverhältnis mit dem Täter löst. Doch bietet auch die fristlose Entlassung eines straffällig gewordenen Arbeitnehmers kaum Vorteile. Sieht man von Schwierigkeiten bei der Beschaffung einer neuen Arbeitskraft ab, so hat die Betriebsleitung doch nur eine geringe Gewähr dafür, daß der neu eingestellte Arbeitnehmer zuverlässiger ist als der entlassene. Im Einzelfall kann es sogar günstiger sein, den straffälligen Arbeitnehmer zu behalten und ihn womöglich einer besonderen Aufsicht zu unterstellen. Es gibt also durchaus auch außerhalb der Betriebsjustiz sachliche Erwägungen, die den Entschluß der Betriebsleitung erklären können, von einer Strafanzeige abzusehen¹⁷³⁾.

Sieht man einmal von diesen tatsächlichen Bedenken ab, so fragt es sich, welcher Art das immer erwähnte Strafmonopol der Gerichte ist. Die ausschließliche Befugnis der Gerichte, Strafen zu verhängen, ergibt sich aus Artikel 92 GG. Die ordentliche Gerichtsbarkeit und mit ihr die Strafrechtspflege gehören ungeachtet

173) Auch Haas, 43, beobachtete, daß in Werken ohne Betriebsjustiz die Zahl der Strafanzeigen ebenfalls gering ist. Schmitz, 29, spricht von dem grundsätzlichen Bestreben, die Kriminalpolizei nicht in Anspruch zu nehmen.

des Streites um den Rechtsprechungsbegriff zur rechtsprechenden Gewalt. Insoweit nimmt der 9. Abschnitt des Grundgesetzes auf die herkömmlichen Aufgabenbereiche der Rechtsprechung bezug, wie sich insbesondere aus Artikel 96 GG ergibt¹⁷⁴⁾. Zwar weist das Grundgesetz nur die Überprüfung der Zulässigkeit und Fortdauer von Freiheitsstrafen ausdrücklich dem Richter zu (Artikel 104 Abs. 2 GG). Doch darf daraus nicht der Schluß gezogen werden, andere als Freiheitsstrafen könnten ohne den Richter angeordnet werden. Artikel 104 Abs. 2 GG enthält eine Sicherung des Bürgers gegen die schwersten staatlichen Eingriffe in die persönliche Freiheit, die nach dem geltenden Recht zulässig sind. Darüberhinaus kann aber jede öffentliche Strafe überhaupt nur durch Richterspruch angeordnet werden¹⁷⁵⁾. Nur der Richter ist legitimiert, "im Namen des Volkes" das mit der öffentlichen Strafe verbundene Unwerturteil zu fällen und dem Täter sein Verhalten als schuldhaft vorzuwerfen. Das Rechtsprechungsmonopol der Gerichte aus Artikel 92 GG schließt somit auch ein Strafmonopol ein. Doch geht dieses Strafmonopol nicht weiter als das Rechtsprechungsmonopol. Die Zuweisung der Strafbefugnisse an den Richter gilt demnach wiederum nur im Verhältnis zu anderen staatlichen Stellen. Dagegen hindert es nicht Sanktionen Privater, auch wenn sie an kriminelle Verstöße anknüpfen. Die öffentliche Strafe ist nicht exklusiv in dem Sinne, daß bei einem strafbaren Verhalten jede andere Möglichkeit der Ahndung ausgeschlossen wäre. Vielmehr kann dieselbe Normverletzung unter verschiedenen Gesichtspunkten eine Vielzahl von Sanktionen zur Folge ha-

174) BVerfG NJW 1967, 1219, 1220 f.; auch BVerfGE 8, 197, 207; 12, 264, 274.

175) BVerfG NJW 1967, 1219, 1221; Bettermann, 873 ff.; auch Baur, a.a.O., 164.

ben¹⁷⁶⁾. Insofern ist es nur begrenzt richtig, wenn Halberstadt¹⁷⁷⁾ fordert, Straftaten gehörten vor den unabhängigen gesetzlichen Richter. Vor den Richter gehören sie nur dann, wenn die Folgen, die an sie geknüpft werden sollen, Kriminalstrafen sind. Die Betriebsstrafe als Schöpfung des Privatrechts¹⁷⁸⁾ kann aber keine Kriminalstrafe sein¹⁷⁹⁾. Die Kriminalstrafe ist ein Institut des öffentlichen Rechts¹⁸⁰⁾. Die Strafarten sind gesetzlich abschließend aufgezählt¹⁸¹⁾. Eine gewisse äußerliche Ähnlichkeit besteht nur zwischen der Geldbuße und der Geldstrafe. Das führt jedoch nicht dazu, die Geldbuße als Kriminalstrafe erscheinen zu lassen. Als Privatstrafe berührt die Betriebsstrafe rechtlich das richterliche Strafmonopol nicht.

Doch kann man sich mit dem Hinweis auf den privatrechtlichen Charakter der Betriebsstrafe nicht beruhigen. Es läßt sich nicht ausschließen, daß Sanktionen als Betriebsstrafen verhängt werden, die unter keinem Gesichtspunkt aus innerbetrieblichen, sachlichen Gründen zu rechtfertigen sind, bei deren Festsetzung vielmehr öffentliche Belange berücksichtigt werden, indem eine "auf gerechte Vergeltung des schuldhaften Rechtsbruchs gerichtete Wirkung" angestrebt wird¹⁸²⁾. Eine solche Vorwegnahme von Erwägungen,

176) Kumulationsprinzip; so auch Kienapfel, a.a.O., 603, mit Beispielen; Baumann, § 4 I 3.

Gegen die Zweispurigkeit zwischen Kriminalstrafe und Disziplinarstrafe wendet sich - unter Hinweis auf die Betriebsjustiz - Rupp NJW 1967, 1651 (Anm. zu BVerfG NJW 1967, 1651 und 1654).

177) a.a.O., 63.

178) Gaul Betrieb 1965, 668.

179) Kienapfel, a.a.O., 603; Lange, 501; Herschel, 20.

180) Baumann, § 3 III 1.

181) Vgl. §§ 14 ff.; 335 StGB (Verfallerklärung); §§ 8, 9 WStG (Strafarrest); § 17 JGG (Jugendstrafe).

182) Iversen, 53, hebt hervor, daß im Bereich der von ihm untersuchten Werke der chemischen Industrie solche Überlegungen angestellt werden. Er sieht darin - m. E. zu Unrecht - ein Argument für die Betriebsstrafe. Vgl. auch Amelunxen, 48.

die ausschließlich im Rahmen der Ausübung staatlicher Strafgewalt angestellt werden dürfen, läßt allerdings die Betriebsjustiz ins Zwielficht geraten, wenn auch die auf solchen Erwägungen beruhende Entscheidung nicht wegen Verstoßes gegen Artikel 92 GG, sondern wegen der Überschreitung der rechtlichen Grenzen betrieblicher "Autonomie" unzulässig wäre¹⁸³⁾. Nur in diesen Fällen läßt sich von einer Anmaßung staatlicher Strafgewalt sprechen. Das Kumulationsprinzip erlaubt dem einzelnen nicht, sein Bedürfnis nach der Behauptung des Rechts ohne Vermittlung der staatlichen Gerichte zu befriedigen. Sanktionen Privater, die an kriminelle Verstöße knüpfen, sind nur und gerade deshalb zulässig, weil sie eine andere Richtung haben. Die Betriebsstrafe bei kriminellen Verstößen ist zulässig, weil und soweit mit ihr nicht der Verstoß gegen einen strafrechtlichen Tatbestand, sondern der Verstoß gegen die betriebliche Ordnung bestraft wird¹⁸⁴⁾.

Innerhalb der Grenzen ihrer Zulässigkeit - soweit sie also nicht Erwägungen des öffentlichen Strafrechts übernimmt - ist die Betriebsstrafe auch materiell von der Kriminalstrafe verschieden. Das Kriminalstrafrecht hat die Sicherung der Rechtsordnung und den Schutz der wichtigsten Rechtsgüter zur Aufgabe¹⁸⁵⁾. Diese Aufgabe soll es - abgesehen von den vorgesehenen Maßnahmen der Sicherung und Besserung - mit Hilfe einer Strafe wahrnehmen, die

183) Gaul, a.a.O., 669; für die Vereinsstrafe Fischer in Anm. zu BGH LM Nr. 3 zu § 25 BGB; siehe auch Arndt, a.a.O., 27; Halberstadt, a.a.O., 62; Fitting-Kraegeloh - Auffahrth, Rdnr. 38 b zu § 56.

184) Nach fast allgemeiner Meinung in der strafrechtlichen Literatur (vgl. Schönke - Schröder, Rdnr. 11 zu § 253; Maurach, BT § 14 II A 2; ferner unten Fußnote 334) wird es allerdings dem Verletzten gestattet, sich gegenüber dem Verletzer durch die Erzwingung einer Bußzahlung Genugtuung zu verschaffen. Zur Frage der Anwendung dieses Grundsatzes im Rahmen der Betriebsjustiz unten S. 179 ff.

185) Vgl. Baumann § 3 II 2 a; AE, 28 f. (§ 2 Abs. 1 und Bem.).

noch weitgehend als Vergeltungsstrafe angesehen wird¹⁸⁶⁾. Selbst wo der Gedanke der Resozialisierung des Täters betont wird (vgl. § 2 Abs. 1 AE), bleibt aber das unterschiedliche Gepräge von Kriminalstrafe und Betriebsstrafe erhalten. Die öffentliche Strafe ist Ausdruck der Mißbilligung eines Verhaltens durch die Gesamtgesellschaft. Ihre im Vergleich zu der Betriebsstrafe einschneidenderen Sanktionen sind "als bittere Notwendigkeit in einer Gemeinschaft unvollkommener Wesen"¹⁸⁷⁾ gerechtfertigt. Der Richter ist zu seinem Schuld- und Strafausspruch durch den Träger der Staatsgewalt legitimiert¹⁸⁸⁾. Dagegen knüpft die Betriebsstrafe nicht an ein Verhalten an, weil es von der Gesamtgesellschaft mißbilligt wird¹⁸⁹⁾. Ihre Aufgabe erschöpft sich darin, die betriebliche Ordnung zu sichern, um die optimale Verwirklichung der betrieblichen Zwecke zu ermöglichen¹⁹⁰⁾. Als Maßnahme der Betriebsleitung ist die Betriebsstrafe nicht durch den Consensus der Betriebsangehörigen legitimiert. Sie bedarf einer solchen Legitimation auch nicht, wo der Betriebsinhaber als Eigentümer der Produktionsmittel - in den durch das Betriebsverfassungsgesetz und andere Normen gesteckten Grenzen - Träger der betrieblichen Herrschaftsmacht ist¹⁹¹⁾. Die Betriebsstrafe weist

186) Zuletzt BVerfG NJW 1967, 1651, 1652; 1654, 1656; Welzel § 32 I: "Die gerechte Vergeltung des schuldhaften Rechtsbruchs macht den Unwert der Tat vor aller Augen sichtbar und festigt damit das sozialetische Urteil; sie stellt den Einklang von Strafwürdigkeit und Strafe her und ermöglicht endlich dem Täter, die Strafe als gerechte Sühne für seine Schuld auf sich zu nehmen". Zu den Straftheorien und den Funktionen der Strafe: Baumann § 3 II.

187) AE, 29 (Bem. zu § 2 Abs. 1).

188) Vgl. Artikel 20 Abs. 2 S. 1 GG.

189) Vgl. auch Herschel, 51. Das schließt nicht aus, daß innerbetrieblich "strafwürdiges" Verhalten zugleich vom Standpunkt der Gesamtgesellschaft verwerflich erscheint.

190) So auch Lisiecki, 174; Servatius, 89; Gagel, 36; Lange, 501.

191) Hier liegt ein wesentlicher Unterschied zum Verein, dessen Mitglieder als Kollektiv Träger der Vereinsgewalt sind. Siehe auch unten S. 140 ff.

die typischen Merkmale einer Ordnungsstrafe auf¹⁹²⁾. Sie entspricht im privatrechtlichen Bereich den Sanktionen, die in Anstalten des öffentlichen Rechts durch die Anstaltsleitungen angewendet werden¹⁹³⁾. Deshalb ist die Betriebsstrafe nicht geeignet, das Unwerturteil des Betriebes als Kollektiv auszudrücken¹⁹⁴⁾. Selbst dort, wo die Betriebsstrafe durch Ordnungsausschüsse verhängt wird, bleibt sie eine im Namen des Betriebsinhabers ausgesprochene Maßnahme.

192) Die Betriebsstrafe wird heute fast allgemein als Disziplinarstrafe oder Ordnungsstrafe angesehen, wobei die Begriffe meist synonym gebraucht werden: Hueck - Nipperdey - Stahlhacke, Rdnr. 65 zu § 1; Staudinger - Nipperdey - Neumann - Mohren, Rdnr. 239 zu § 611; Sommer, ArbRB1 D, Stichwort: Betriebsbuße I unter B II; Herschel, 21; Meyer-Cording, a. a. O., 227; Kienapfel, a. a. O., 603; Gaul, a. a. O., 665 f.; Herbst, a. a. O., 420; Halberstadt, a. a. O., 61; LAG Düsseldorf Betrieb 1964, 661.

Baur, a. a. O., 165, hält die Betriebsstrafe nur als Vertragsstrafe für verfassungsmäßig. Auch Nipperdey (in Hueck - Nipperdey, Bd. II § 70 f) ordnet die Betriebsstrafe noch als Vertragsstrafe ein (anders Hueck in Hueck - Nipperdey, Bd. I § 39, 2). M. E. wird diese Betrachtung der Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts nicht gerecht. Die Betriebsstrafe ist außerdem mit den §§ 339 ff. BGB nicht zu erfassen. Es sei nur auf das Mitwirkungserfordernis des Betriebsrats und auf den Zweck der Vertragsstrafe als Sicherung eines Schadensersatzanspruchs hingewiesen. Gagel, 34 ff., unterscheidet Ordnungsstrafe und Disziplinarstrafe. Er sieht in der Betriebsstrafe eine Ordnungsstrafe, weil hinter ihr - anders als bei der Disziplinarstrafe - keine sittliche Grundhaltung stehe.

193) Vgl. auch Conrad, 83; Halberstadt, a. a. O., 61, spricht vom "betrieblichen Gewaltverhältnis"; zur organisatorischen Ähnlichkeit von Industriebetrieb und Anstalt siehe unten S. 139 f. Soellner JZ 1966, 804, hält den Weg von der vertraglichen Koordination Gleichgestellter zur Subordination und vom Vertragsverhältnis zu einem dem Privatrecht fremden Gewaltverhältnis für gefährlich. M. E. kommt man aber nicht an der Erkenntnis vorbei, daß nach der Sozialstruktur des Industriebetriebes - unberührt von dem Institut des freien Arbeitsvertrages - ein funktional begrenztes Unterordnungsverhältnis der Arbeitnehmer gegenüber der Betriebsleitung besteht.

194) So auch Gaul, a. a. O., 668; Gagel, a. a. O., 36; für die Vereinsstrafe BGH JZ 1957, 122; anders Meyer-Cording, a. a. O., 227; Kienapfel, a. a. O., 603; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, 403; Herschel, 20 und 57.

Die innerbetriebliche Ahndung einer Straftat bildet rechtlich kein Hindernis, das der nachträglichen Durchführung eines öffentlichen Strafverfahrens entgegensteht¹⁹⁵⁾. Soll nicht der Grundsatz der Rechtssicherheit und der Gerechtigkeit aufs Spiel gesetzt werden, so muß ein öffentliches Strafverfahren grundsätzlich ohne Rücksicht auf bereits eingeleitete oder drohende Disziplinar- oder Ordnungsstrafverfahren möglich sein¹⁹⁶⁾. Zudem gilt das Verbot der Doppelbestrafung (Artikel 103 Abs. 3 GG) unmittelbar nur für die auf Grund der allgemeinen Strafgesetze verhängten Strafen. Wegen des geltenden Kumulationsprinzips¹⁹⁷⁾ besteht kein Anlaß, darüber hinaus das Zusammentreffen mehrerer Folgen auszuschließen, wenn sie unter verschiedenen Gesichtspunkten an dasselbe Verhalten knüpfen¹⁹⁸⁾. Die Zulässigkeit der Betriebsstrafe könnte im Hinblick auf den Grundsatz "ne bis in idem" nur in Frage gestellt sein, wenn zu befürchten wäre, daß bei ihrer Anwendung strafrechtliche Erwägungen den Vorrang hätten. Gerade dafür ergaben die Beobachtungen im Rahmen dieser Untersuchung aber keine Anhaltspunkte. Die bloße Möglichkeit der fehlerhaften Anwendung der Betriebsstrafe führt jedoch solange nicht zur Unzulässigkeit des Instituts, wie die Grenzen der Rechtmäßigkeit im allgemeinen eingehalten werden und eine wirksame Kontrolle - durch die Arbeitsgerichte -

195) BAG NJW 1968, 318; Gaul, a.a.O., 668; Kienapfel, a.a.O. 603.

196) BVerfG NJW 1967, 1651, 1653.

197) Siehe oben S. 128 und Fußnote 176; vgl. auch Nikisch, Bd. III § 113 VIII 1; Lisiecki, 189. Innerhalb der Betriebsjustiz gilt allerdings der Rechtsgedanke des Artikel 103 Abs. 3 GG; so für das öffentliche Disziplinarrecht auch Maunz - Dürig, Rdnr. 129 zu Art. 103.

198) Vgl. aber BVerfG NJW 1967, 1651 ff. Nach dieser Entscheidung ist der Strafrichter zwar wegen einer Wehrdisziplinarstrafe nicht gehindert, eine Strafe auszusprechen. Er muß aber eine verhängte Arreststrafe anrechnen. Für den Fall des Eingriffs in die persönliche Freiheit ist damit die konsequente Durchführung des Grundsatzes der Strafenhäufung zwischen Disziplinar- u. Kriminalstrafen durchbrochen. Doch lassen sich die der Entscheidung zugrunde liegenden Überlegungen nicht auf die betriebliche Geldbuße im Verhältnis zur Geldstrafe übertragen. Eine obligatorische Anrechnung der Geldbuße kommt nicht in Betracht; so auch Herschel, 86.

möglich ist. Es wäre schließlich widersinnig, die Anwendung der Betriebsstrafe bei betrieblichen Ordnungsverstößen zuzulassen, sie aber zu verbieten, wenn zugleich ein Verstoß gegen die allgemeinen Strafgesetze vorläge¹⁹⁹⁾. Die Qualifizierung des Verstoßes als Straftat führte zur Privilegierung des Täters gegenüber anderen Arbeitnehmern, die lediglich gegen die betriebliche Ordnung verstoßen. Gegen den Täter, der sich etwa auf seine Zueignungsabsicht bei der Wegnahme beriefe, könnte keine Buße verhängt werden, während eine Übertretung des Mitnahmeverbot es ohne Zueignungsabsicht innerbetrieblich geahndet werden könnte. Diese Ungereintheit wird nicht dadurch ausgeräumt, daß der Diebstahl gemäß § 242 StGB strafbar ist. Hier wird der Täter nicht als Betriebsangehöriger, sondern als Angehöriger des weiteren Rechtskreises der staatlichen Rechtsordnung verantwortlich gemacht.

Die Frage der Doppelbestrafung wird im Verhältnis der Betriebsstrafe zur öffentlichen Strafe kaum bedeutsam, weil die aufgeklärten Straftaten Werksangehöriger - wie schon erwähnt - den staatlichen Strafverfolgungsbehörden nur selten mitgeteilt werden und umgekehrt im Falle einer gerichtlichen Bestrafung in aller Regel kein betriebliches Verfahren eingeleitet wird.

Baur²⁰⁰⁾ vertritt die Ansicht, die Betriebsjustiz verstoße schon wegen des faktischen Ausschlusses der Tätigkeit der ordentlichen Gerichte gegen Artikel 92 GG. Es sei sinnlos, dem Staat ein Rechtssprechungsmonopol zuzuerkennen, wenn doch eine Privatperson bereits eine bindende Entscheidung treffen könne. Zweifel bestehen jedoch schon hinsichtlich des Ausgangspunktes, daß die Gerichte gerade durch die Betriebsjustiz daran gehindert werden, innerbe-

199) Lisiecki, 197.

200) a. a. O., 164.

triebliche kriminelle Verstöße zu ahnden²⁰¹⁾. Außerdem nimmt Baur unzutreffend an, Artikel 92 GG behalte dem Staat jegliches Rechten und Richten vor, während das Grundgesetz den Gerichten nur die vom Staat wahrgenommenen Aufgaben der Rechtsprechung zuweist²⁰²⁾. Schließlich übersieht Baur, daß die betriebliche Entscheidung nicht bindend ist, sondern der Kontrolle der Arbeitsgerichte unterliegt. Für den faktischen Ausschluß der staatlichen Strafverfolgung durch Private bestehen daher keine verfassungsrechtlichen Schranken, sondern nur die Schranken der allgemeinen Gesetze. Die bloße Nichtanzeige von Straftaten ist nur im Falle der Kenntnis von der Begehung eines der in § 138 StGB aufgeführten Verbrechen strafbar, und zwar dann, wenn die Kenntnis zu einer Zeit erlangt wird, zu der die Ausführung der Tat oder ihr Erfolg noch abgewendet werden kann. Die Anzeigepflicht entfällt also selbst bei schwerwiegenden Straftaten für den, der die Kenntnis erst nach der Beendigung der Tat erlangt²⁰³⁾. Im übrigen besteht keine allgemeine Anzeigepflicht. Die Grenze bildet § 257 StGB, nach dem die Nichtanzeige bei einer aus einem besonderen Grunde bestehenden Rechtspflicht zur Erstattung einer Strafanzeige strafbar sein kann²⁰⁴⁾. Doch kann eine Anzeigepflicht der Betriebsleitung nicht aus dem internen Autoritätsverhältnis gegenüber den Arbeitnehmern oder daraus hergeleitet werden, daß die Betriebsleitung die Aufsicht im Betrieb ausübt²⁰⁵⁾. Eine solche Pflicht besteht selbst im Verhältnis des Dienstvorgesetzten zum

201) Siehe oben S. 126 f.

202) Oben S. 124 f.

203) Schönke - Schröder, Rdnr. 5 zu § 138.

204) Die zu den unechten Unterlassungsdelikten entwickelten Grundsätze (vgl. etwa Schönke - Schröder, Rdnr. 99 ff. Vorbem. zum Allgemeinen Teil) sind im Rahmen des § 257 StGB anwendbar.

205) Siehe auch Kienapfel, a.a.O., 604; Lange, 499; Gaul, a.a.O., 668.

Untergebenen in der öffentlichen Verwaltung nur unter bestimmten Voraussetzungen²⁰⁶⁾. Eine andere Ansicht führte dazu, daß Betriebsleitung und Werkschutz tatsächlich dem Verfolgungszwang des § 163 StPO unterlägen. Das widerspräche dem geltenden Recht und wäre auch im Hinblick auf das Subsidiaritätsprinzip und das freie Arbeitsverhältnis wenig wünschenswert.

b) Betriebsjustiz und gesetzlicher Richter

Auch bei der Beurteilung der Auswirkungen des Artikel 101 Abs. 1 S. 2 GG auf die Betriebsjustiz ist zu beachten, daß der 9. Abschnitt des Grundgesetzes sich nicht an den Bürger wendet, sondern dem Staat besondere Organisationspflichten auferlegt. Artikel 101 Abs. 1 S. 2 GG soll den einzelnen davor schützen, daß gegen ihn erhobene Beschuldigungen vor einer anderen staatlichen Stelle als dem Gericht und vor einem anderen Amtsträger als dem zuständigen Richter geprüft werden²⁰⁷⁾. Damit entspricht die Bestimmung der Forderung des Artikel 6 der europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten. Aus ihr läßt sich aber nicht etwa ein Anspruch des straffälligen Bürgers auf die Durchführung eines Strafverfahrens oder gar umgekehrt ein Anspruch des Richters auf die Durchführung eines Strafverfahrens gegen den straffälligen Bürger herleiten. Mit einer solchen Auslegung würde gewiß der Normzweck des Artikel 101 GG verkehrt. Der Einwand, die Betriebsjustiz entziehe den straffälligen Arbeitnehmer dem gesetzlichen Richter, geht daher fehl²⁰⁸⁾.

206) Vgl. Schönke - Schröder, Rndnr. 26 zu § 257.

207) Gaul, a. a. O., 669.

208) So auch BAG NJW 1968, 318.

c) Betriebsjustiz und Gleichheitsgrundsatz

Nach Meinung kritischer Stimmen in der Presse²⁰⁹⁾ verletzt die Ahndung der Straftaten Werksangehöriger ohne Einschaltung der staatlichen Strafverfolgungsbehörden den Gleichheitsgrundsatz des Artikel 3 Abs. 1 GG. In der Tat wäre der Vorwurf einer sachwidrigen Ungleichbehandlung berechtigt, wenn mit Rücksicht auf die Betriebsjustiz von Staats wegen auf die Verfolgung innerbetrieblicher Straftaten verzichtet würde²¹⁰⁾. Doch wird die gerichtliche Belangung straffälliger Arbeitnehmer durch die Betriebsjustiz rechtlich nicht berührt. Selbst im Rahmen der Strafzumessung kann der werksangehörige Täter vor den Gerichten nicht mit Zugeständnissen rechnen. Der 4. Strafsenat des Bundesgerichtshofs²¹¹⁾ hat ausgesprochen, ein Diebstahl sei nicht schon deshalb milder zu beurteilen, weil er von einem Werksangehörigen begangen wurde und sich gegen Werkseigentum richtete. Erst recht gibt es kein Gesetz, das eine gerichtliche Verurteilung Werksangehöriger nach einer betriebsinternen Bestrafung verböte oder auch nur die Anrechnung einer als Betriebsstrafe verhängten Geldbuße verlangte.

Die nur tatsächliche Behinderung der staatlichen Strafverfolgung im Bereich industrieller Betriebe enthält aber keine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes. Es handelt sich um die objektiv ungleiche Lage zwischen Tätern, deren Straftat den staatlichen Strafverfolgungsorganen bekannt geworden ist, und solchen, deren Verhalten verborgen blieb. Diese objektive Ungleichheit beruht nicht auf willkürlicher Ausübung öffentlicher Gewalt, sondern ist das Ergebnis unvollkommener Aufklärung der Kriminalität.

209) Vgl. oben S. 3 und Fußnoten 6 und 7.

210) Vgl. Kienapfel, a. a. O., 603.

211) NJW 1964, 241 mit zustimmender Anmerkung von H. J. Koch. Betrieb 1964, 1377.

Artikel 3 Abs. 1 GG verpflichtet den Gesetzgeber nicht, eine allgemeine Anzeigepflicht einzuführen. Es sprechen gewichtige Gründe dafür, dem Verletzten über den Kreis der Privatklage- und Antragsdelikte hinaus weitgehend die Entscheidung zu überlassen, ob er zur Wiederherstellung des Rechts die Gerichte bemühen will. Die Schaffung einer allgemeinen Anzeigepflicht führte zu einer starken Belastung des Verhältnisses der Bürger untereinander. Im Bereich der Industriebetriebe bedeutete sie eine Usurpation privater Herrschaftsmacht zum Zwecke der staatlichen Verbrechensbekämpfung. Der Werkschutz würde zu einer Hilfseinrichtung der Staatsanwaltschaft. Die Beseitigung von Störungen in der Sphäre des Privatrechts, die den Vorzug verdient, soweit es um die Verletzung individueller Rechte geht, wäre kaum noch möglich. Die Beschränkung der Pflicht zur Anzeige auf bestimmte schwerwiegende Verbrechen nimmt daher nicht willkürlich die Möglichkeit der Ungleichbehandlung anderer Täter in Kauf; sie ist vielmehr das Ergebnis einer sachlichen Abwägung und enthält eine wichtige gesellschaftspolitische Entscheidung zur Bewahrung des privaten Rechtskreises.

Der Arbeitgeber, der den einen Arbeitnehmer der staatlichen Strafverfolgung preisgibt, einen anderen vor ihr bewahrt, verstößt ebenfalls nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot, folgere man dieses nun aus Artikel 3 Abs. 1 GG²¹²⁾ oder aus der Fürsorgepflicht. Zwar kann der Arbeitgeber sich durch eine bestimmte Ausübung seines Ermessens in ähnlicher Weise wie die öffentliche Verwaltung²¹³⁾ selbst binden²¹⁴⁾, doch wird dadurch die Freiheit seiner Entscheidung über die Erstattung einer Strafanzeige

212) Zur Frage der Drittwirkung der Grundrechte siehe unten Fußnote 250.

213) Vgl. etwa Wolff I, § 31 II d 2.

214) So auch Herschel, 83.

nicht berührt. Insoweit ist der Arbeitgeber in seinen Erwägungen nicht gebunden²¹⁵⁾.

Die von den Kritikern der Betriebsjustiz geäußerten verfassungsrechtlichen Bedenken erweisen sich damit insgesamt als kaum begründet.

2. Das betriebliche Gewaltverhältnis

Kann die "Betriebsgerichtsbarkeit" auch verfassungsrechtlich nicht grundsätzlich beanstandet werden, so ist damit noch nicht entschieden, ob und in welchem Umfang sie noch anderen Grenzen unterliegt. Das betriebliche Ordnungsrecht, das in der "Betriebsgerichtsbarkeit" seine stärkste Ausprägung erfährt, darf nicht nur am Grundgesetz, es muß an der gesamten staatlichen Rechtsordnung gemessen werden. Eine den sozialen Gegebenheiten entsprechende Einordnung der Betriebsjustiz ist jedoch nur möglich, wenn man sich die Organisation des Industriebetriebes und die in ihm bestehenden Herrschaftsverhältnisse vergegenwärtigt. Es gilt vor allem zu erkennen, daß hier notwendig Herrschaft ausgeübt wird.

In Anlehnung an die Begriffsbildung des öffentlichen Rechts erscheint der Industriebetrieb als eine privatrechtliche Anstalt²¹⁶⁾, deren Träger nicht eine Hoheitsperson ist, sondern kraft seines Eigentums an den Produktionsmitteln der Betriebsinhaber. In weiterer Analogie zu dem öffentlich-rechtlichen Anstaltsverhältnis kann das Arbeitsverhältnis mit Rücksicht auf die betriebliche Herrschaftsstruktur als privatrechtliches Gewaltverhältnis bezeich-

215) Gegen die Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes auf den Strafantrag schon Stree DÖV 1958, 172.

216) Vgl. Conrad, 83.

net werden²¹⁷⁾. Ausdruck der im Industriebetrieb wirkenden Herrschaftsmacht ist nicht zuletzt die Betriebsjustiz. Wie die betrieblichen Organisationsnormen das Sozialsystem des Betriebes nach den sachlichen Erfordernissen der optimalen Zweckerreichung ausrichten, so unterliegen der Inhalt der in den Arbeitsordnungen aufgestellten Ge- und Verbote des betrieblichen Ordnungsrechts und die Auswahl der Sanktionen dem Sachzwang, der aus der technischen Zielsetzung des Betriebes und der wirtschaftlichen Zielsetzung des Unternehmens folgt. Diese Ausrichtung der betrieblichen Normen kann dazu führen, daß Arbeitnehmer in ihren Rechten erheblich beeinträchtigt werden. Die Autoritätsverteilung im Industriebetrieb birgt schon für sich die Gefahr, daß der Betriebsinhaber und die für ihn Handelnden das auf Grund des individuellen Eigentums an den Produktionsmitteln bestehende Übergewicht zur Einflußnahme auf die Gewaltunterworfenen sachwidrig ausdehnen. Setzt sich ein Arbeitnehmer durch sein Verhalten der Gefahr einer fristlosen Entlassung oder gar einer Strafanzeige aus, so besteht für ihn kaum noch die Möglichkeit, einem auf ihn ausgeübten Druck zu widerstehen. Es gilt daher auch im Bereich der Betriebsjustiz, den Arbeitnehmer vor der Überlegenheit der sachlichen Gebote und der Erweiterung der industriellen Herrschaftsmacht über den funktional begrenzten Bereich der Produktionsvorgänge hinaus zu schützen.

a) Die Betriebsstrafe als Ausdruck der Herrschaftsbefugnisse im Industriebetrieb.

Läßt man nicht das Ziel des Industriebetriebes, unter wirtschaftlich vertretbaren Bedingungen Güter zu produzieren, außer Be-

217) So auch Halberstadt, a.a.O., 61; Soellner, a.a.O., 804, hält die Vorstellung eines Gewaltverhältnisses für mit dem Privatrecht nicht vereinbar.

tracht, so kann der Industriebetrieb kaum anders als in Form eines Zwangsverbandes organisiert werden²¹⁸⁾. Das Bestehen von Herrschaftsbeziehungen ist eine Grundtatsache der Betriebsstruktur, an der keine Form der Betriebsverfassung vorübergehen kann²¹⁹⁾. Gerade die betriebliche Autoritätsstruktur stellt die Verbindung zwischen dem Industriebetrieb und der öffentlichen Anstalt her. Bestandteil der betrieblichen Herrschaftsmacht ist die betrieb-

218) Zur Organisation des Industriebetriebes vgl. Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, 15 ff; ders., Industrie- und Betriebssoziologie, 68 ff.; Lepsius, 134 ff. Die Organisation des Industriebetriebes wird zunächst durch Arbeitsteilung und Kooperation bestimmt. Der Arbeitsteilung liegt der Gedanke zugrunde, zusammengesetzte Arbeitsvorgänge in ihre Elemente zu zerlegen und die aufgeschlüsselten Teiltätigkeiten auf Automaten, mechanische Maschinen und Arbeitskräfte zu verteilen. Um am Ende dennoch das Ergebnis des gesamten Arbeitsvorgangs zu erzielen, müssen die arbeitsteilten Tätigkeiten wieder funktionsgerecht verknüpft, koordiniert werden. Diese funktionale Seite der betrieblichen Organisation ermöglicht keine rangmäßige Differenzierung der einzelnen Tätigkeiten. Die Wahrnehmung von Aufgaben der Betriebsführung, wie Planung, Aufsicht und Leitung erfordern neben der Organisation der Arbeitsteilung eine Organisation der betrieblichen Herrschaftsmacht. Erst das Zusammenwirken der funktionalen und der sogenannten skalaren Organisation (Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, 21; ders. Industrie- und Betriebssoziologie, 76 ff). schafft die Voraussetzungen für das Funktionieren des sozialen Systems des Betriebes (Dahrendorf, a. a. O., 77; Lepsius, 134 f.).

219) Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, 69. Eine bloße Veränderung der Eigentumsverhältnisse an den Produktionsmitteln führte daher nur zu einem Austausch der Träger der betrieblichen Herrschaftsgewalt, ohne die Betriebsstruktur notwendig zu verändern. Auch für die Fragen der Betriebsjustiz, die ihren Platz als Ausdrucksform der betrieblichen Herrschaft hat, ist es nützlich, sich zu vergegenwärtigen, daß einer Demokratisierung der Betriebsverfassung auf Grund der gegebenen Betriebsstruktur enge Grenzen gesetzt sind. Möglich ist nur eine Konstitutionalisierung der betrieblichen Herrschaftsmacht durch die Mitbestimmung der Gewaltunterworfenen (skeptisch hinsichtlich der Änderung der Betriebsstruktur auch Dahrendorf, a. a. O., 67, 70).

liche Strafgewalt, die es erlaubt, mit Hilfe ihrer Sanktionen bei Rollenabweichungen die soziale Kontrolle auszuüben²²⁰⁾.

Die Verhängung von Betriebsstrafen gehört daher im Rahmen der betrieblichen Organisation zu den Aufgaben der Betriebsleitung²²¹⁾.

Betriebsstrafen werden von den im Betrieb Herrschenden gegenüber den Herrschaftsunterworfenen ausgesprochen. Die mit der Leitung des Betriebes betrauten Personen unterliegen der betrieblichen Strafgewalt nicht²²²⁾. Stuft man die im Industriebetrieb ausgeübte Strafgewalt als Teil der betrieblichen Herrschaftsmacht ein, so sind die Grundlage und die Grenzen der betrieblichen Herrschaftsmacht auch Grundlage und Grenzen der betrieblichen Strafgewalt.

Es ist fast allgemein anerkannt, daß die Betriebsstrafe keine ausreichende Begründung in dem aus dem Arbeitsvertrag fließenden Direktionsrecht des Arbeitgebers findet und nicht wirksam im Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden kann²²³⁾. Die Zulässigkeit

220) Lepsius, 135.

221) Herschel, 31; sie ist echte Vorgesetztenfunktion.

222) Herschel, 73. Vom Standpunkt einer der politischen Demokratie entsprechenden Betriebsverfassung müßte man - wie schon Potthoff, Gruchot 68. Bd., 290 - die Anwendung der Betriebsstrafe auch auf die Vorgesetzten fordern. Hier zeigen sich im Rahmen der Betriebsjustiz die Widerstände der Betriebsstruktur. Ferner wird deutlich, daß die Betriebsstrafe ihre Wurzeln nicht in der Rechtsüberzeugung des Betriebs, sondern in der Arbeitgebermacht hat. Siehe auch oben S. 132 und Fußnote 194.

223) Vgl. Herbst, a. a. O., 420; Gaul, a. a. O., 666; J. R. Koch BB 1954, 566; Amelunxen, 45; anders Dietz, Rdnr. 169 zu § 56, mit der Begründung, § 134 b Abs. 1 Ziff. 4 GewO sei nicht in das Betriebsverfassungsgesetz übernommen worden; anders mit Rücksicht auf die Einordnung der Betriebsstrafe als Vertragsstrafe auch Nipperdey (Hueck - Nipperdey, II. Bd. § 70 II f). Das Bundesarbeitsgericht (4 AZR 18/65, Leitsätze in NJW 1967, 2176) lehnt die Betriebsstrafe auf der Grundlage des Weisungsrechts des Arbeitgebers ab.

der Androhung von Bußen in der Arbeitsordnung und ihrer Verhängung im Einzelfall werden überwiegend auf § 56 Abs. 1 lit. f BetrVerfG gestützt²²⁴⁾. Dabei wird die Vorschrift meist als Ermächtigungsgrundlage angesehen. Die Zulässigkeit der Vereinbarung von Bußordnungen in Tarifverträgen wird aus § 1 TVG hergeleitet²²⁵⁾. Die Ableitung der betrieblichen Strafgewalt aus den genannten gesetzlichen Bestimmungen ist jedoch mindestens mißverständlich. Innerbetrieblich stützt sich die Befugnis zur Verhängung von Betriebsstrafen zunächst auf die Bußbestimmungen der Arbeitsordnung. Fehlen diese oder ist die Arbeitsordnung nicht in der vorgeschriebenen Art und Weise zustande gekommen, so dürfen Betriebsstrafen nicht verhängt werden²²⁶⁾. Im Gegensatz zu der Satzung des Vereins, die wegen der weitgehenden Autonomie und der körperschaftlichen Organisation des Vereins eine ausreichende Legitimation der Vereinsstrafgewalt enthält²²⁷⁾, genügt der Hinweis auf die Arbeitsordnung aber nicht, um die betriebliche Strafgewalt zu rechtfertigen. Trotz der Mitwirkung des Betriebsrates, der nach dem Betriebsverfassungsgesetz keine reine Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist²²⁸⁾, enthält die Arbeitsordnung "oktroiertes" oder "subordinatives" Recht²²⁹⁾, weil sie ihre Grundla-

224) LAG Baden - Württemberg Betrieb 1963, 871; Arbger. Oberhausen BB 1964, 759 und 1123; Neumann-Duesberg, 191; Fitting - Kraegeloh - Auffarth, Rdnr. 38 zu § 56; Galperin - Siebert, Rdnr. 76 zu § 56; Iversen, 52; Beyer, 15; zweifelnd Arndt, a.a.O., 27; Kienapfel, a.a.O., 604; Lisiecki, 194; vgl. auch BAG NJW 1968, 318.

225) Hueck-Nipperdey, II. Bd., 1. Halbbd., § 15 IV 3. Hueck-Nipperdey, I. Bd., 261, Fußnote 7; Hueck - Nipperdey - Stahlhacke, Rdnr. 65 zu § 1; Herschel, 40 f.

226) BAG 4 AZR 18/65, Leitsätze in NJW 1967, 2176; auch BAG NJW 1966, 1430 (zu § 66 PersVertrG); Hueck-Nipperdey, I. Bd. § 39, 2.

227) Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe, 43 ff.

228) Nach § 49 Abs. 1 BetrVerfG arbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohle des Betriebes zusammen. Nach § 49 Abs. 2 haben sie alles zu unterlassen, was geeignet ist, den Betriebsfrieden zu gefährden.

229) Vgl. Gurvitch, 140. Ist das im Verein gesetzte Recht Satzungsrecht, so ist die Rechtsordnung des Betriebes eher verordnetes Recht.

ge in dem individuellen Eigentumsrecht des Betriebsinhabers hat. Bei der grundsätzlichen Gleichordnung aller Bürger, von der das Grundgesetz ausgeht (Artikel 2 Abs. 1; 3 Abs. 1; 20 GG), bedarf das Recht, sich andere unterzuordnen, einer besonderen Legitimation. Diese Legitimation enthält § 56 Abs. 1 lit. f. BetrVerfG nicht²³⁰⁾. Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes enthalten lediglich Beschränkungen der betrieblichen Herrschaftsbefugnisse, die sich im Laufe des historischen Prozesses der Konstitutionalisierung der Arbeitgeberrechte entwickelt haben²³¹⁾. So ist § 56 BetrVerfG eine einschränkende Norm, die die betrieblichen Herrschaftsbefugnisse sachlich beschränkt und sie der Mitbestimmung des Betriebsrates unterwirft. Im übrigen setzt § 56 Abs. 1 lit. f BetrVerfG bereits voraus, daß die Befugnis zur Regelung von Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb besteht²³²⁾. Auch die außer Kraft getretenen Bestimmungen der Gewerbeordnung (§§ 134 a ff.), die Bestimmungen des Preußischen Allgemeinen Berggesetzes (§§ 80 ff.) und des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 (§§ 66, 75 ff.) gingen von der bereits bestehenden Übung aus²³³⁾.

Will man sich nicht mit der Feststellung begnügen, der Betrieb habe die Strafgewalt vorgefunden, so bleibt die Frage, worin sie ihre eigentliche Grundlage hat²³⁴⁾. Gagel²³⁵⁾ sieht die Quelle der betrieblichen Bußgewalt in der Ordnungs- und Rechtssetzungsbefugnis der betrieblichen Gemeinschaft. Er übernimmt damit die für die

230) Mit Recht stellt Herschel, 28, fest, die Strafgewalt des Betriebes sei nie durch Gesetz begründet worden.

231) Vgl. auch Halberstadt, a. a. O., 61; Franzheim JR 1965, 460.

232) So auch BAG NJW 1968, 317.

233) Franzheim, Werkschutzrecht, 45, 47; Herschel, 17, 43; schon Friese, a. a. O., 639 f.; Potthoff, a. a. O., 287.

234) Man kann die Strafbefugnis des Arbeitgebers wohl bereits als Gewohnheitsrecht ansehen; Herschel, 28; Kienapfel, a. a. O., 605.

235) 41 f.

Vereinsstrafgewalt geltenden Erkenntnisse, ohne die soziologischen Unterschiede zwischen Verein und Industriebetrieb zu beachten. Der Betrieb ist keine Körperschaft, sondern er gleicht eher einer Anstalt. Die betriebliche Herrschaftsmacht beruht auf dem Eigentum an den Produktionsmitteln²³⁶⁾. Auch die Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates führen nicht die Herrschaft einer Gemeinschaft aller Beteiligten im Betrieb herbei. Die betriebliche Strafgewalt könnte durch die betriebliche Gemeinschaft nur unter der Herrschaft einer ganz den demokratischen Regeln gehorchenden Betriebsverfassung legitimiert sein²³⁷⁾. Unter der geltenden "konstitutionellen" Betriebsverfassung muß die betriebliche Strafgewalt als Bestandteil der betrieblichen Herrschaftsmacht auf der Grundlage individuellen Eigentums an den Produktionsmitteln dem Betriebsinhaber zugeordnet werden. Hier sollte nur die soziologische Herkunft der Strafbefugnisse im Industriebetrieb beleuchtet werden. Deren Umfang und die Art ihrer Ausübung sind damit noch nicht bestimmt. Über die Frage der Begrenzung der Machtausübung im Industriebetrieb ist weiter unten (3. und 4.) zu sprechen.

Erkennt man in der Betriebsjustiz eine betriebliche Herrschaftsfunktion, die auf dem institutionell garantierten Privateigentum beruht (Artikel 14 GG), so folgt daraus, daß sie mangels eines ausdrücklichen gesetzlichen Verbotes zulässig ist, soweit eine

236) Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, 69; Gurvitch, 140; Conrad, 83.

Ist das Eigentum an den Produktionsmitteln in privater Hand, so ist der Betriebsinhaber Träger der betrieblichen Herrschaftsmacht (vgl. Artikel 14 GG; § 903 BGB). Der Eigentümer, der jeden Angriff auf ihm gehörende Sachen abwehren kann (vgl. § 1004 BGB), kann auch bestimmen, wie mit den Sachen zu verfahren sei, die er zur Benutzung freigibt. Das Eigentum vermittelt die Herrschaft über diejenigen, die sich auf der Grundlage des freien Arbeitsvertrages zur Benutzung der Produktionsmittel bereitfinden.

237) Zu den durch die Betriebsstruktur bedingten Schwierigkeiten für die Übertragung des Modells der politischen Demokratie auf den Industriebetrieb siehe oben S. 140 f. und Fußnote 219

Strafgewalt des Arbeitgebers im Rahmen seiner Herrschaftsmacht als sachlich erforderlich erscheint (dazu unten b). Das Subsidiaritätsprinzip gestattet dem Betriebsinhaber die Ausgestaltung seiner Eigentümerposition innerhalb der Grenzen des geltenden Rechts. Doch unterliegt die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers außerdem funktionalen Beschränkungen aus dem Betriebszweck.

b) Die Betriebsstrafe als Mittel zur Durchsetzung des
Sozialsystems des Betriebes

Kienapfel²³⁸⁾ zitiert die französische Rechtslehre, die die Disziplinargewalt des Arbeitgebers damit rechtfertigt, daß sie die notwendige Ergänzung der Regelungsbefugnisse und des Direktionsrechts sei. Für den deutschen Rechtskreis fand Friese die "stichhaltige" Formulierung, Autonomie ohne Strafgewalt sei wie ein Messer ohne Klinge²³⁹⁾. Indes bedarf die Notwendigkeit einer betrieblichen Ordnungsstrafgewalt einer näheren Begründung. Geht man davon aus, daß die betrieblichen Normen durch Sanktionen geschützt werden müssen, so folgt daraus angesichts der schon nach dem Arbeitsvertragsrecht möglichen Sanktionen noch nicht das Erfordernis der eigentlichen Betriebsstrafe. Die arbeitsrechtlichen Sanktionen können auch bei einfachen und strafrechtlich qualifizierten Ordnungsverstößen Werksangehöriger angewendet werden, die eine Vertragsverletzung darstellen. Die Möglichkeiten des Arbeitgebers reichen von der Rüge oder Ermahnung in Ausübung des

238) a.a.O., 605; auch Herschel, 28.

239) a.a.O., 639; in diesem Sinne auch Gagel, 52; J.R. Koch, a.a.O., 566: Eine Arbeitsordnung ohne Strafbestimmungen wäre eine lex imperfecta.

Auch Kienapfel, a.a.O., 604 f., vertritt die Ansicht, die Ermächtigung zur Rechtsetzung impliziere die Möglichkeit, zum Schutze der normativen Ordnung bestimmte Sanktionen zu erlassen.

Direktionsrechts über die Versetzung und Rückstufung im Wege der Änderungskündigung²⁴⁰⁾, die Einforderung von Schadensersatz und die Sperre oder Entziehung freiwilliger Sozialleistungen bis zur Kündigung und fristlosen Entlassung. Bei Straftaten besteht zusätzlich noch die Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten oder Strafantrag zu stellen. Ist darüberhinaus zur Erreichung der betrieblichen Zwecke eine besondere Strafgewalt des Arbeitgebers erforderlich, die ihn berechtigt, Verwarnungen, Verweise, vor allem aber Geldbußen auszusprechen ?

Die betrieblichen Zwecke können mit hinreichender Effektivität nur verwirklicht werden, wenn das soziale System möglichst reibungslos abläuft. Die Anpassung der Arbeitnehmer an die betriebliche Ordnung und an die auf Koordination und Subordination beruhende betriebliche Organisation kann durch die Androhung von Sanktionen gefördert werden²⁴¹⁾. Doch erfüllen die Sanktionen diesen Zweck nur, wenn nicht die Verhängung der Sanktion erneut zu Störungen des Betriebsablaufs führen kann. Kündigung und fristlose Entlassung haben den Verlust der Arbeitskraft zur Folge. Sie treffen daher nicht nur den Arbeitnehmer, sondern auch den Betriebsinhaber. Hier wird deutlich, daß die Lösung des Arbeitsverhältnisses als Reaktion auf Übertretungen der Betriebsordnung in den meisten Fällen nicht geeignet ist. Das gilt bei Straftaten Werksangehöriger auch für die Strafanzeige, da Ermittlungen staatlicher Strafverfolgungsorgane zu Arbeitsstörungen führen können, die außer Verhältnis zu der durch den verfolgten Verstoß verursachten Störung stehen. Die Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz und die Rückstufung sind als "Ordnungsstrafen" eben-

240) Herbst, a. a. O., 422.

241) Lepsius, 135; Meyer-Cording, NJW 1966, 230.

falls von beschränktem Wert. Versetzungen werden vor allem wirksam, wo es auf Grund von Spannungen am Arbeitsplatz zu Tätlichkeiten kommt. Zur Ahndung von Diebstählen sind sie nicht geeignet. Zudem ist der Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels durch die fachliche Eignung und die Zahl der Arbeitsplätze eine Grenze gesetzt. Für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen wird es häufig an den Voraussetzungen fehlen. Als Reaktion auf einen Ordnungsverstoß ist die Schadensersatzforderung aber vor allem deshalb ungeeignet, weil sie den Arbeitnehmer besonders hart treffen kann. Auch auf die Möglichkeit der Streichung freiwilliger Sozialleistungen wird die Betriebsleitung kaum zurückgreifen, weil dadurch das Arbeitsverhältnis erheblich belastet werden kann. Die nach dem Arbeitsvertragsrecht möglichen Sanktionen erweisen sich damit insgesamt als wenig geeignet, das Sozialsystem des Betriebes durchzusetzen. Das ist nicht verwunderlich, wenn man sich der anderen Zielsetzung und ihres Ursprungs in dem auf der Gleichordnung der Parteien beruhenden individuellen Arbeitsvertrag erinnert²⁴²⁾. Der Mangel an geeigneten vertragsrechtlichen Sanktionen erklärt das Bedürfnis nach einer betrieblichen Strafgewalt, die den Gegebenheiten des sozialen Kollektivs besser entspricht²⁴³⁾. Nach der betrieblichen Übung²⁴⁴⁾ dürfen auf Grund dieser Strafgewalt Verwarnungen und Verweise ausgesprochen und Geldbußen beschränkter Höhe verhängt werden. In vielen Werken beschränkt man sich aber darauf, Verwarnungen auszusprechen.

242) Zur Ungeeignetheit der vertraglichen Sanktionen auch Forsbach, 28 f.; Neumann-Duesberg, 490 f; Amelunxen, 44; Arndt, a. a. O. 27; Gaul, a. a. O., 665; Meyer-Cording, a. a. O., 226.

243) Das Bedürfnis nach einer betrieblichen Strafgewalt erkennen auch Dietz, Rdnr. 168 zu § 56, Lisiecki, 194, und Gaul, a. a. O., 667, an.

244) Zu den in den Arbeitsordnungen angedrohten Sanktionen siehe oben S. 27 ff.

Die Ausübung der betrieblichen Ordnungsstrafgewalt gerät nun allerdings dadurch ins Zwielficht, daß in einigen Werken die Zweispurigkeit vertraglicher und disziplinarischer Sanktionen dazu mißbraucht wird, auf die Arbeitnehmer durch Drohungen einzuwirken. Es wird etwa der Verzicht auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses oder die Unterlassung der Strafanzeige von der Zahlung einer - vielleicht noch überhöhten - Geldbuße abhängig gemacht oder von der zukünftigen pünktlichen Zahlung der Teilzahlungsraten. Ein solches Vorgehen widerspricht den Erwägungen, die die betriebliche Strafgewalt als grundsätzlich zulässig erscheinen lassen. Hat die Betriebsleitung wegen eines bestimmten Verstoßes eine Ordnungsstrafe verhängt, so ist sie zwar nicht gehindert, zusätzliche vertragliche Maßnahmen zu ergreifen. Das darf jedoch nicht dazu führen, daß die ohnehin meist ungeeigneten, aber für den Arbeitnehmer nachteiligeren vertraglichen Sanktionen "verkauft" werden, indem mit ihrer Hilfe Geldbußen in unzulässiger Höhe durchgesetzt werden.

Trotz der Gefahren, die gerade die Geldbuße als Betriebsstrafe birgt und trotz ihrer äußerlichen Ähnlichkeit mit der Geldstrafe wird die Geldbuße in beschränkter Höhe jedoch wie die Verwarnung und der Verweis durch die betriebliche Strafgewalt gedeckt.²⁴⁵⁾ Der heute schon verbreitete Verzicht auf eine entsprechende Ermächtigung in der Arbeitsordnung oder auf die Anwendung einer vorhandenen Ermächtigung kann aber darauf hindeuten, daß die Geldbuße im Zuge einer weiteren Versachlichung des Arbeitsverhältnisses an Gewicht verlieren wird. In großen Werken der Kraftfahrzeugindustrie gelingt die Durchsetzung des Sozial-

245) Die Geldbuße wird fast allgemein für zulässig erachtet: BAG NJW 1968, 317; LAG Düsseldorf Betrieb 1964, 661; LAG Baden-Württemberg Betrieb 1963, 871; Fitting - Kraegeloh - Auffarth; Rndnr. 38 zu § 56; Dietz, Rndnr. 168 zu § 56; Galperin - Siebert, Rndnr. 75 f. zu § 56; dagegen Bührig, Anm. 11 zu § 56.

systems im Betrieb heute bereits ohne den Rückgriff auf die Geldbuße²⁴⁶⁾.

c) Betriebsjustiz und "industrielle Bürgerrechte"

Mit dem Eintritt in das privatrechtliche "Gewaltverhältnis" des Betriebes unterwirft sich der Arbeitnehmer der betrieblichen Herrschaftsmacht, soweit das zur Verwirklichung der betrieblichen Aufgaben notwendig ist. Er begibt sich damit gegenüber den im Betrieb Herrschenden jedoch nicht der Rechte, die außerhalb des Betriebes seine Stellung als Bürger verfassungsmäßig sichern. Zwar garantiert das Grundgesetz dem einzelnen gewisse Grundrechte zunächst nur im Verhältnis zur öffentlichen Gewalt. Erlaubt jedoch das Grundgesetz, daß Private wesentliche Aufgaben des gesellschaftlichen Lebens übernehmen²⁴⁷⁾, zu deren Verwirklichung die Ausübung privater Herrschaftsmacht erforderlich ist, so darf es die solcher privaten Herrschaft Unterworfenen nicht schutzlos lassen²⁴⁸⁾. Im Rahmen des besonderen privatrechtlichen Gewaltverhältnisses darf den Gewaltunterworfenen nicht genommen werden, was ihnen im Rahmen des allgemeinen Gewaltverhältnisses zugebilligt worden ist. Zutreffend spricht daher Dahrendorf²⁴⁹⁾ von den "industriellen Bürgerrechten" der Arbeitnehmer, die im privaten Machtbereich des Industriebetriebes den allgemeinen Staatsbürgerrechten entsprechen. An diesen "industriellen Bürgerrechten" finden die betriebliche Herrschaftsmacht und die in ihr enthaltene Strafgewalt des Betriebsinhabers ihre

246) siehe oben S. 82 ff., 108 f.

247) Man kann die Eigentumsgarantie des Artikel 14 GG und den mit ihr verfassungsrechtlich verankerten Verzicht des Staates auf das Eigentum an den Produktionsmitteln als einen wesentlichen Bestandteil des Subsidiaritätsprinzips ansehen. Erst durch sie wird die Gestaltung des Wirtschaftslebens durch Private ermöglicht.

248) Vgl. Conrad, 77 ff.

249) Sozialstruktur des Betriebes, 37.

Grenze, sofern sie nicht bereits durch die allgemeinen Gesetze beschränkt sind²⁵⁰⁾.

Im Rahmen der Betriebsjustiz kann vor allem der Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikel 3 Abs. 1 GG Bedeutung gewinnen²⁵¹⁾.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird nicht durch das für die Betriebsjustiz geltende Opportunitätsprinzip verdrängt²⁵²⁾. Vielmehr beschränkt er das Opportunitätsprinzip. Der Betriebsinhaber und

250) Es ist ganz allgemeine Meinung, daß die Grundrechte auf das Arbeitsverhältnis einwirken und daß diese Einwirkung gerade zum Schutze des Arbeitnehmers erfolgt. Heftig umstritten ist dagegen die Frage, auf welche Weise die Grundrechte als "industrielle Bürgerrechte" Eingang in das Arbeitsverhältnis finden:

Unter Führung des Bundesarbeitsgerichts wird teilweise die Meinung vertreten, jedenfalls ein Teil der Grundrechte habe unmittelbare Geltung im Arbeitsverhältnis (z.B. BAG 1, 135; 258; 4, 240; Nipperdey in Hueck - Nipperdey, II. Bd. 275 f.). Nach der Gegenmeinung können sich die Grundrechte nur über die ausfüllungsbedürftigen und ausfüllungsfähigen Begriffe und Generalklauseln im Privatrecht auswirken (vor allem von Mangoldt - Klein, Vorbem. zu den Grundrechten A II 4 e; Maunz - Dürig, Rdnr. 116, 127 ff. zu Art. 1; auch das Bundesverfassungsgericht - E 7, 198 - folgt sachlich dieser Meinung). - Bei der Ablehnung der Drittwirkung der Grundrechte geht man von der Gleichordnung der am privatrechtlichen Rechtsverhältnis Beteiligten aus. Hier knüpft Conrad, 77 ff., in seiner bedenkenswerten Untersuchung an. Er hebt das Arbeitsverhältnis aus dem Kreis sonstiger privater Rechtsverhältnisse heraus und begründet die unmittelbare Anwendbarkeit der Grundrechte damit, daß der Staat auf Grund der Verfassungsentscheidung zum privaten Eigentum an den Produktionsmitteln ein privatrechtliches Über-Unterschiedsverhältnis dulde. Damit habe er die Pflicht, die im Arbeitsverhältnis Gewaltunterworfenen gegen Übergriffe zu schützen. Diese Schutzpflicht wird auch von Dürig (Maunz - Dürig, Rdnr. 101 zu Art. 1) nicht geleugnet. Es ist allerdings zuzugeben, daß dem Arbeitnehmer Schutz auch durch die Berücksichtigung der Grundrechte im Rahmen der allgemeinen Gesetze gewährt werden kann. Eine endgültige Antwort auf die Streitfrage kann und muß im Rahmen dieser Arbeit aber nicht gegeben werden.

251) Auch sonst hat der Einfluß der Grundrechte auf das Arbeitsverhältnis gerade im Zusammenhang mit Artikel 3 GG Bedeutung. Die Drittwirkung der Grundrechte wurde an einem Fall des Artikel 3 Abs. 3 GG entwickelt (BAGE 1, 185).

252) So aber Franzheim, Werkschutzrecht, 50.

die für ihn Handelnden sind in ihren Entscheidungen nur insoweit frei, als sich ihre Erwägungen im Bereich eines pflichtgemäßen Ermessens bewegen. Willkürliche Entscheidungen können nicht mit dem Hinweis auf das Opportunitätsprinzip gerechtfertigt werden²⁵³⁾. Allerdings tritt eine Selbstbindung, die im übrigen durchaus möglich ist, nicht ein, soweit es sich um die Erstattung einer Strafanzeige handelt²⁵⁴⁾.

Das allgemeine Freiheitsrecht (Artikel 2 Abs. 1 GG) und Artikel 1 GG können dagegen bei der Beurteilung der Betriebsjustiz kaum Bedeutung erlangen. Hält man - wie hier - die Betriebsstrafe als notwendiges Mittel zur Durchsetzung des sozialen Systems des Betriebes im Grundsatz für zulässig, so scheitert ihre Rechtmäßigkeit nicht an Artikel 1 oder 2 Abs. 1 GG²⁵⁵⁾. Artikel 2 Abs. 1 GG kann nicht die betriebliche Rechtsordnung außer Kraft setzen. Er bietet nur Veranlassung, das Maß der Unterordnung am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu messen.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung konnten nur wenige Fälle festgestellt werden, in denen ein Verstoß gegen Artikel 2 Abs. 1 GG in Betracht kam: etwa die Anordnung nicht entlohnter Arbeit in der werkseigenen Gärtnerei oder die Aufforderung zur Teilnahme am polizeilichen Verkehrsunterricht. Beide Maßnahmen waren allerdings bereits mangels einer Ermächtigungsgrundlage in der Arbeitsordnung unwirksam. Die Bestimmungen der Arbeitsordnungen ließen einen Verstoß gegen Artikel 2 Abs. 1 GG nicht erkennen.

253) Damit entfallen die Bedenken Halberstadts (a.a.O., 60) gegen das Opportunitätsprinzip.

254) Herschel, 88; siehe auch oben S. 138

255) So auch BAG NJW 1968, 318.

Enthielte freilich eine Arbeitsordnung die Ermächtigung zur Verhängung von Sanktionen wie den gerade erwähnten, so würden damit die Grenzen der betrieblichen Strafgewalt überschritten. Die Erziehung der Arbeitnehmer zum richtigen Verhalten im Straßenverkehr fällt nicht unter die Aufgaben der Werksleitung. Die Anordnung nicht entlohnter Arbeit außerhalb der Schicht greift in einem Maße in die Freiheit des Arbeitnehmers ein, die durch die Ordnungsstrafgewalt nicht mehr gedeckt ist. Versuche der Durchsetzung entsprechender Strafen könnten durch Einschaltung des Arbeitsgerichts oder des ordentlichen Gerichts (§ 240 StGB) unterbunden werden.

Die Duldung privater Herrschaftsmacht kann bei allzu freier Entfaltung der besonderen Interessen, insbesondere auch bei Ausbildung einer eigenen Gerichtsbarkeit und Zwangsgewalt Gefahren für den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt heraufbeschwören²⁵⁶⁾. Doch hat das verfassungspolitische Problem des Konflikts zwischen dem Subsidiaritätsprinzip und dem Einflußbereich des staatlichen Rechts bei der Betrachtung der betrieblichen Verhältnisse geringere Bedeutung. Das Bestreben, die besonderen Interessen gegenüber den Interessen der Allgemeinheit durchzusetzen, droht von anderer Seite, etwa von den Vereinigungen der am Wirtschaftsleben beteiligten Kreise, in stärkerem Maße. Bei der Untersuchung der industriellen Herrschaft stehen die Gefahren im Vordergrund, die wegen der - notwendigen - Subordination der Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers drohen.

3. Das innerbetrieblich strafbare Verhalten und seine Ahndung

Die grundsätzliche Zulassung der Betriebsjustiz nicht nur bei rei-

256) Vgl. Gurvitch, insbes. 200 ff.; Lange, 499; Meyer-Cording, a.a.O., 230 f.; Menger JuS 1966, 69.

nen Ordnungsverstößen, sondern auch bei solchen Verstößen mit zugleich kriminellem Gehalt als Element der sozialen Kontrolle und Mittel zur Durchsetzung des Sozialsystems des Betriebes bedeutet nicht das Ja zu allen in der betrieblichen Praxis mit Rücksicht auf Ordnung und Sicherheit des Betriebes aufgestellten Ge- und Verboten, zu der Auswahl der darüberhinaus für strafwürdig erachteten Handlungen und zur Verhängung der Sanktionen im Einzelfall. Die sachliche Beschränkung der betrieblichen Herrschaft wirkt sich auch auf die Strafgewalt des Betriebsführers aus. Aus ihr ergeben sich Schranken für die Tatbestände des betrieblichen Ordnungsrechts, für die zulässigen disziplinarischen Sanktionen und für die bei der Entscheidung über die Festsetzung von Strafen erlaubten Erwägungen. Dem Schutz der Gewaltunterworfenen dienen auch das Erfordernis eines Mindestmaßes an tatbestandlicher Beschreibung der in den Arbeitsordnungen enthaltenen Ge- und Verbote und die Notwendigkeit gewisser verfahrensmäßiger Garantien. Doch können hier die strengen Anforderungen des öffentlichen Strafrechts nicht ohne weiteres übernommen werden.

a) Ordnungsverstöße und Ordnungsstrafen

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält in § 56 das Erfordernis der Mitbestimmung des Betriebsrates in "Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb". Die Bestimmung begrenzt damit die Rechtssetzungsbefugnis des Arbeitgebers im Rahmen des betrieblichen Ordnungsrechts in mehreren Richtungen. Personell dürfen sich die Regelungen nur auf die Arbeitnehmerschaft beziehen, also nicht auf Unternehmerleute und werksfremde Dritte. Räumlich darf nur das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb²⁵⁷⁾ Anknüpfungspunkt des betrieblichen

257) Ausnahmsweise das Verhalten außerhalb des Werks: Außenarbeit.

Ordnungsrechts sein. Das störende Verhalten eines Arbeitnehmers außerhalb des Betriebes kann aber Anlaß zu einem Vorgehen aus dem Arbeitsvertrag sein. Zeitlich ist die Strafgewalt des Arbeitgebers auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt. Schließlich dient das Ordnungsrecht des Betriebes nicht zur Durchsetzung der Rechte aus dem Arbeitsvertrag. Vertragsverletzungen, die nicht zugleich einen Ordnungsverstoß enthalten, dürfen nicht Betriebsstrafen zur Folge haben²⁵⁸⁾. Die Bestimmungen der Arbeitsordnungen halten sich durchweg an die mit Rücksicht auf § 56 BetrVerfG bestehenden Grenzen. Bei der Anwendung der Betriebsstrafe im Einzelfall werden sie jedoch nicht immer beachtet. So fehlt etwa dem Vorgehen gegen Unternehmerleute in Werk A²⁵⁹⁾ die Grundlage in der betrieblichen Strafgewalt²⁶⁰⁾. Die Betriebsleitung ist insoweit darauf beschränkt, von ihrem Hausrecht Gebrauch zu machen. Auch die Verhängung von Geldbußen wegen Versäumnung der Kirchgeizzahlung kann nicht in das betriebliche Ordnungsrecht eingeordnet werden.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Fragen der Ordnung des Betriebes erstreckt sich auch auf die in die Arbeitsordnung aufgenommene Ermächtigung zur Verhängung von Ordnungsstrafen²⁶¹⁾, obwohl insoweit eine Mitwirkung nicht ausdrücklich in § 56 BetrVerfG verankert ist. Rechtssetzungs- und Strafbefugnis sind Ausdruck der einheitlichen im Betrieb ausgeübten Herrschaftsmacht, die ihre Grundlage nicht im Betriebsverfassungsgesetz hat,

258) So auch Gaul, a.a.O., 686; Herbst, a.a.O., 420; Halberstadt, a.a.O., 61; Kaiser BB 1966, 1108; Gagel, 61 f., 72, vertritt unter Berufung auf das betriebliche Gemeinschaftsverhältnis als Grundlage der betrieblichen Strafgewalt die Ansicht, die Strafgewalt im Betrieb gehe über § 56 Abs. 1 lit. f BetrVerfG hinaus. Es stellt sich dann die Frage, ob auch insoweit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht. Gagel, 96 ff., leitet es aus der Stellung des Betriebsrates her. Siehe auch oben S. 144 f.

259) Vgl. oben S. 74 f., 93.

260) Dazu, daß die betriebliche Strafgewalt sich auf die Werksangehörigen beschränkt, siehe auch Gagel, 64 f.; Servatius, 100; Iversen, 52.

261) BAG NJW 1967, 2176 (Leitsätze)- 4 AZR 18/65; BAG NJW 1966, 1430 (zu § 66 PersVertrG); LAG Baden-Württemberg Betrieb 1963, 371.

sondern diesem vorhergeht²⁶²⁾. Unterliegt schon die Rechtssetzungsbefugnis den einschränkenden Normen des Betriebsverfassungsgesetzes, so muß das erst recht für die einschneidendere Strafgewalt gelten. Betriebsstrafen, die in der Arbeitsordnung nicht vorgesehen sind, dürfen daher nicht verhängt werden. Sie werden auch nicht durch die Zustimmung des Betriebsrates im Einzelfall wirksam²⁶³⁾. Die möglichen Folgen eines Ordnungsverstoßes müssen auch im Rahmen des Ordnungsstrafrechts im Betrieb im Voraus bestimmt sein. Damit verbietet sich zugleich die rückwirkende Anwendung der Betriebsstrafe²⁶⁴⁾. Der Grundsatz "nulla poena sine lege" ist ein so wesentlicher Bestandteil der geltenden Rechtsordnung, daß er auch über das öffentliche Strafrecht hinaus beachtet werden muß²⁶⁵⁾.

Wo die Arbeitsordnungen die Ermächtigung zur Verhängung von Geldbußen enthalten, ist die Höhe der Bußen häufig auf die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes, für schwerwiegende Verstöße auf den vollen Tagesarbeitsverdienst beschränkt. Aber auch in den Werken, in denen die Arbeitsordnung die Geldbuße nicht ausdrücklich beschränkt, hält man sich vielfach an die Grenzen, die früher nach § 134 b Abs. 2 GewO obligatorisch waren. Werden - wie in Werk A²⁶⁶⁾ - Bußen in einer Höhe verhängt, die schon nicht durch die in der Arbeitsordnung enthaltene Ermächtigung gedeckt sind, so sind sie bereits wegen dieses Mangels unwirksam. Doch ist m. E. die Grenze des § 134 b Abs. 2

262) Dazu oben S. 144 ff.

263) BAG NJW 1967, 2176.

264) So auch Herschel, 47 f.; Hueck - Nipperdey, Grundriß, § 86 II 1f.

265) So auch Meyer-Cording, a. a. O., 228; ders., Die Vereinsstrafe, 114; LAG Düsseldorf Betrieb 1964, 661; vgl. auch § 134 c Abs. 2 S. 2 GewO.

266) Siehe oben S. 91.

GewO auch heute ganz allgemein zu beachten²⁶⁷⁾. Sieht man die Befugnis zur Verhängung von Geldbußen als überkommenen Bestandteil²⁶⁸⁾ der betrieblichen Strafgewalt an, so müssen auch die Beschränkungen, die früher bestanden haben, übernommen werden. Es ist keiner gesetzlichen Bestimmung zu entnehmen, daß diese Schranken wegfallen sollten.

b) Innerbetriebliche kriminelle Verstöße

Die innerbetriebliche Ahndung von Ordnungsverstößen kann nicht mit der Begründung abgelehnt werden, das Verhalten des Arbeitnehmers erfülle zugleich einen strafrechtlichen Tatbestand²⁶⁹⁾. Es ist kein Grund dafür ersichtlich, daß der Täter innerbetrieblich zu privilegieren sei, der die Störung der betrieblichen Sicherheit und Ordnung mittels einer strafbaren Handlung verursacht hat. Solange die Betriebsführung sich bei der Ahndung von Straftaten Werksangehöriger auf dem Boden der betrieblichen Herrschaftsmacht bewegt, kollidiert das innerbetriebliche Strafbedürfnis wegen seiner anderen Herkunft nicht mit dem Strafanspruch des Staates. Während

267) So auch J. R. Koch, a. a. O., 566; Herbst, a. a. O., 421; Gagel, 56, 78 f.; Lisiecki, 196; Herschel, 58; Nikisch, III. Bd., § 113 VII 2; Landmann - Rohmer, Anm. I 5 vor § 134 a.

268) Die bis in das 19. Jahrhundert zurückreichende betriebliche Übung, die der allgemeinen Rechtsüberzeugung entsprach (vgl. §§ 134 a ff. GewO; §§ 80 ff. Preußisches Allgemeines Berggesetz; §§ 66, 75 ff. Betriebsrätegesetz von 1920), darf m. E. als Gewohnheitsrecht angesehen werden. Eine Änderung der allgemeinen Rechtsüberzeugung ist bisher nicht erkennbar (vgl. auch Herschel, 58; Kienapfel, a. a. O., 605).

269) So auch Franzheim JR 1965, 459; Fitting - Kraegeloh - Aufarth, Rdnr. 38.b zu § 56; für die Vereinsstrafe BGH JZ 1957, 122 = BGHZ 21, 370; anders nur Baur, a. a. O., 164; siehe auch oben S. 128 ff.

etwa die strafrechtliche Verfolgung bestimmter Eigentumsverletzungen (§§ 242, 246 StGB) die Eigentumsordnung und die individuellen Eigentumsrechte schützen soll, soll das Verbot der Mitnahme von Werkseigentum den Bestand der sachlichen Betriebsmittel bewahren. Der Bestand der sachlichen Betriebsmittel ist aber auch dann bedroht, wenn der rechtswidrige Zugriff mit Zueignungsabsicht erfolgt. Die strafrechtliche Qualifizierung beseitigt deshalb nicht den innerbetrieblichen Strafgrund. Der überwiegende Teil der im betrieblichen Bereich vorkommenden Straftaten (Werksdiebstähle, Kameradendiebstähle, Stechkartenbetrügereien, Sachbeschädigungen, vorsätzliche und fahrlässige Körperverletzungen) kann aus diesem Grunde innerbetrieblich geahndet werden²⁷⁰⁾.

Ließe man dies nicht zu, so entstünde gerade für die gefährlichen Störungen der betrieblichen Ordnung intern eine Straflücke, die nicht durch die Möglichkeit der Strafanzeige gefüllt werden kann, weil die Erstattung der Strafanzeige aus betrieblicher Sicht häufig unzumutbar ist.

Die interne Ahndung innerbetrieblicher Straftaten unterliegt zunächst denselben Grenzen wie die Ahndung der einfachen Ordnungsverstöße. Die Werksleitung ist nicht befugt, das strafrechtlich bedeutsame Verhalten von Arbeitnehmern außerhalb des Betriebes mit Betriebsstrafen zu belegen. Ebensowenig dürfen Betriebsstrafen bei Straftaten verhängt werden, die nicht zugleich die betriebliche Ordnung stören. Solche Fälle sind allerdings kaum denkbar. Fehlt in der Arbeitsordnung eine entsprechende Ermächtigung, so ist auch die innerbetriebliche Ahndung von Straftaten nicht zulässig. Wie bei den einfachen Ordnungsverstößen darf die Betriebsleitung

270) So auch Gaul, a.a.O., 667; bis zu einer gewissen Schwere des Delikts auch Halberstadt, 60, 63.

auch bei kriminellen Verstößen von Unternehmerleuten oder Werksfremden keine Strafen anordnen²⁷¹⁾.

Die Grenze zwischen zulässigem betrieblichen Ordnungsstrafverfahren bei Verstößen gegen die betriebliche Ordnung, die zugleich Straftaten sind, und unzulässiger Selbstjustiz bei der Ahndung von Straftaten gerade wegen ihres kriminellen Gehalts kann nicht allein nach der Schwere des Verstoßes bestimmt werden. Erkennt man an, daß ein einfacher Diebstahl als Verstoß gegen das Mitnahmeverbot innerbetrieblich bestraft werden darf, so ist nicht einzusehen, warum die innerbetriebliche Ahndung eines schweren Diebstahls, der einen qualifizierten Ordnungsverstoß enthält, unzulässig sein sollte. Das öffentliche Interesse an einer Strafverfolgung schließt das betriebliche Interesse an der internen Verfolgung nicht aus. Es begründet nicht einmal die Rechtspflicht zur Strafanzeige. Andererseits kann die Betriebsstrafe als Reaktion etwa auf Abtreibungen oder Kindstötungen²⁷²⁾, aber auch auf schwere Sittlichkeitsdelikte²⁷³⁾ durchaus unangemessen sein. Der Schutz der Geschlechtsfreiheit obliegt nicht dem betrieblichen Ordnungsrecht. Doch kann z. B. die Nötigung einer Arbeitnehmerin zur Unzucht einen qualifizierten Ordnungsverstoß darstellen, da die Umgangsformen zwischen Werksangehörigen im Betrieb betriebliche Belange berühren.

271) Es ist aber zu beachten, daß nach fast allgemeiner Meinung in der Strafrechtsliteratur (vgl. oben Fußnote 184) der Verletzte den Verletzer zur Zahlung einer Buße an einen karitativen Verband nötigen darf. Siehe zur Bedeutung dieser Frage im Rahmen der Betriebsjustiz unten S. 179 ff.

272) Berichtet von Amelunxen, 30, aus einem Werk der chemischen Industrie mit vorwiegend weiblichen Arbeitnehmern.

273) Bei den meisten im Zusammenhang mit der Betriebsjustiz erwähnten "Sittlichkeitsdelikten" dürfte es sich um Beleidigungen auf sittlichem Gebiet handeln.

Man kann vermuten, daß in keinem Werk Abtreibungen oder Kindstötungen innerbetrieblich geahndet würden, auch wenn sie zu erheblichen Störungen des Betriebsfriedens führten. Der Grund, der die Betriebsstrafe in diesen Fällen als unangemessen erscheinen läßt, ist aber weniger in dem öffentlichen Interesse an einer Strafverfolgung, als darin zu sehen, daß hier Rechtsgüter verletzt sind, die für die sachlich begrenzte spezifische Sphäre des Industriebetriebes keine Bedeutung haben. Wegen der funktionalen Begrenzung der betrieblichen Herrschaftsmacht unterliegt nicht jede Handlung, die eine Störung der betrieblichen Ordnung zur Folge hat, der betrieblichen Strafgewalt. Es kommt vielmehr darauf an, ob das verletzte Rechtsgut auch unter den besonderen sachlichen Gesichtspunkten der industriellen Herrschaft Schutz verdient. Ist das zu bejahen, so können auch schwerere Delikte der betrieblichen Strafgewalt unterliegen²⁷⁴⁾. Doch haben schwere Diebstähle und sogar einfache Diebstähle, soweit die entwendeten Gegenstände einen gewissen Wert haben²⁷⁵⁾, in den meisten Werken die Lösung des Arbeitsverhältnisses, zuweilen eine Strafanzeige, selten aber eine Ordnungsstrafe zur Folge.

c) Gründe für Auswahl und Bemessung der Sanktionen

Erst die Erwägungen, die der innerbetrieblichen Entscheidung zugrunde liegen, lassen endgültig erkennen, ob die Betriebsleitung in rechtmäßiger Ausübung der betrieblichen Strafgewalt handelt oder ob sie in eigener Machtvollkommenheit das verletzte Recht wiederherstellen will. Wie die Tatbestände des betrieblichen Ordnungsrechts und die Art der Sanktionen wird auch die Anwendung der

274) Anders Halberstadt, a.a.O., 62, der die Anwendung der Betriebsstrafe auf schwere Delikte für unzulässig hält.

275) Die Grenzen sind in den einzelnen Werken unterschiedlich.

Betriebsstrafe im Einzelfall durch die besonderen betrieblichen Zwecke bestimmt und begrenzt.

Die Betriebsstrafe dient der sozialen Kontrolle im betrieblichen Bereich; sie soll die betriebliche Rechtsordnung vor Verstößen sichern. Die Bemessung der betrieblichen Sanktionen darf daher nicht an die sozial-ethische Vorwerfbarkeit eines Verhaltens oder an seine allgemeine Sozialschädlichkeit anknüpfen. Mit der Betriebsstrafe darf nicht die Absicht der Vergeltung und der Sühne verfolgt werden. Die zur Entscheidung Berufenen sind nicht legitimiert, die Betriebsstrafe zu verhängen, um so ihre sittliche Entrüstung auszudrücken. Alle diese Erwägungen werden durch den Sicherungszweck der Betriebsstrafe nicht mehr gedeckt.

Demgegenüber ist es zulässig, der Strafbemessung die engeren betrieblichen Interessen, auch Wirtschaftlichkeitsüberlegungen zugrunde²⁷⁶⁾ zu legen. Die betriebliche Herrschaftsmacht umfaßt gerade deshalb auch eine besondere Strafbefugnis, weil die Sanktionen des Arbeitsvertragsrechts und des öffentlichen Strafrechts vom Standpunkt des betrieblichen Nutzens häufig ungeeignet sind²⁷⁷⁾ und die Gestaltungsfreiheit des Betriebsinhabers die Anwendung der geeigneteren Sanktionen erlaubt. Der Vorwurf des Einbruchs reinen Nützlichkeitsdenkens²⁷⁸⁾ in das Strafrecht geht deshalb fehl. Die Nützlichkeitserwägungen werden auch dort nicht im Bereich des Strafrechts angestellt, wo die Betriebsstrafe an kriminelle Verstöße anknüpft. In der Entscheidung darüber, ob die staatlichen Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden sollen, ist die Betriebsleitung wie jeder einzelne weitgehend frei. Deshalb ist das

276) Das Vorherrschen solcher Erwägungen im Rahmen der Betriebsjustiz wird nahezu in allen Untersuchungen festgestellt. Vgl. etwa Lisiecki, 174; Servatius, 89; Schmitz, 31.

277) Siehe dazu oben S. 147 f.

278) So von Hentig, 53 f.; auch Schmitz, 32.

Zweckdenken im Rahmen der Betriebsjustiz nicht zu beanstanden²⁷⁹⁾.

Obwohl auch bei der Strafzumessung im Rahmen der Betriebsjustiz das Opportunitätsprinzip gilt, ist die Betriebsleitung in ihren Erwägungen nicht völlig frei. Mit Rücksicht auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gelten die Grenzen des pflichtgemäßen Ermessens, wobei das Erfordernis der Gleichbehandlung auch zu einer Ermessensbindung führen kann²⁸⁰⁾. Daneben verbietet auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit²⁸¹⁾ unsachgemäße Erwägungen und eine übermäßige Bestrafung. Innerhalb der genannten Grenzen ist es zulässig, außer den Folgen der Tat und ihrem sonstigen Gewicht auch Umstände aus der Person des Täters, "Rückfälligkeit", Alter, Stellung im Betrieb, familiäre und soziale Verhältnisse zu berücksichtigen. Es ist wohl auch nichts dagegen einzuwenden, wenn die Dauer der Werkzugehörigkeit bei der Strafzumessung berücksichtigt wird²⁸²⁾. M. E. ist es aber kaum noch sachlich zu rechtfertigen, wenn ein Täter mit Rücksicht auf die lange Werkzugehörigkeit seines Vaters privilegiert wird²⁸³⁾.

d) Anforderungen an die Tatbestände des betrieblichen
Ordnungsrechts

Wollte man an die Tatbestände des betrieblichen Ordnungsrechts den strengen Maßstab des Artikel 103 Abs. 2 GG anlegen und genau umschriebene Tatbestände fordern, so könnten viele Ordnungsverstöße, vor allem solche mit zugleich kriminellem Gehalt nicht nach den Arbeitsordnungen bestraft werden²⁸⁴⁾. Es gibt zwar eine

279) So auch Herbst, a. a. O., 421; Meyer-Cording, NJW 1966, 229; Beyer, 142.

280) Siehe oben S. 151 f. vgl. auch § 51 BetrVerfG, der dem Artikel 3 Abs. 3 GG nachgebildet ist.

281) Dazu auch Gagel, 59.

282) So nach den Protokollen häufig in Werk A.

283) So nach den Protokollen in einzelnen Fällen in Werk A.

284) Vgl. auch Kienapfel, a. a. O., 601 f. und Fußnote 31.

ganze Reihe von hinlänglich bestimmten Einzeltatbeständen in den Arbeitsordnungen²⁸⁵⁾. Dennoch lassen sich viele Verstöße, einfache und strafrechtlich qualifizierte, nur über die Generalklauseln als "Verstoß gegen die Sicherheit oder Ordnung des Betriebes" erfassen. Kameradendiebstahl, Körperverletzung und Beleidigung sind in kaum einer Arbeitsordnung beschrieben. Selbst dort, wo sich Straftaten unter Einzeltatbestände der Arbeitsordnungen subsumieren lassen - etwa der Diebstahl unter das Mitnahmeverbot, der Stechkartenbetrug unter das Verbot des Mißbrauchs von Arbeitszeit-Kontrolleinrichtungen-, gehen die betrieblichen Verbote weit über die strafrechtlichen Tatbestände hinaus.

Der Grundsatz "nullum crimen sine lege" (Artikel 103 Abs. 2 GG; § 2 Abs. 1 StGB) gilt zunächst nur für das öffentliche Strafrecht. Wegen der einschneidenden Sanktionen, dem mit dem Ausspruch einer öffentlichen Strafe verbundenen sozial-ethischen Vorwurf und den erheblichen mittelbaren sozialen Folgen einer gerichtlichen Verurteilung ist die vorherige genaue Festlegung dessen, was strafbar ist, im Strafrecht aus rechtsstaatlichen Gründen unumgänglich. Ferner erfaßt das Strafrecht von vornherein nur einen Ausschnitt des sozialschädlichen Unrechts. Das Strafrecht kann zudem wegen seines bewußt fragmentarischen Charakters auf Tatbestände in Gestalt von Generalklauseln verzichten. Dagegen soll das betriebliche Ordnungsrecht die betriebliche Ordnung möglichst umfassend sichern. Da es nicht möglich ist, jeden denkbaren Ordnungsverstoß in einem besonderen Tatbestand zu beschreiben und mit einer Strafdrohung zu versehen, sind in den Arbeitsordnungen Generalklauseln kaum zu vermeiden²⁸⁶⁾. Wegen der geringfügigen Folgen eines Ord-

285) Siehe oben S. 24 f.

286) Auch in den Disziplinarrechten fehlen fest umrissene Tatbestände (vgl. § 77EBG; § 33 BGNw; § 23 SoldatenG). Artikel 103 Abs. 2 GG wird hier jedenfalls insoweit nicht angewendet, als er die Aufstellung von Einzeltatbeständen forderte (vgl. BDHE 2, 59, 75, 78).

nungsverstoßes erfordert auch das Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer nicht die tatbestandsmäßig abschließende Ausgestaltung des betrieblichen Ordnungsrechts.

Andererseits müssen die Arbeitsordnungen dem Arbeitnehmer die wesentlichen Verhaltensrichtlinien vermitteln; er muß erkennen können, welches Verhalten von ihm erwartet wird und welches Fehlverhalten eine Betriebsstrafe nach sich ziehen kann. Der Sicherungszweck des betrieblichen Ordnungsrechts wird nicht erreicht, wenn lediglich eine Generalklausel Ordnungsverstöße für strafbar erklärt. Wenigstens die wichtigsten Verstöße müssen in Form von Ge- oder Verboten beschrieben werden²⁸⁷⁾. Unter dieser Voraussetzung ist es m. E. nicht zu beanstanden, wenn in die Arbeitsordnung eine Generalklausel nicht nur als Blankettnorm²⁸⁸⁾, sondern auch als Auffangtatbestand übernommen wird. Doch darf über die Generalklauseln nicht die Strafbefugnis des Arbeitgebers erweitert werden. Die Generalklauseln unterliegen den allgemeinen Grenzen des betrieblichen Ordnungsrechts. Sie dürfen daher nur die Ermächtigung zur Verhängung von Betriebsstrafen bei Verstößen gegen die Sicherheit und Ordnung im Betrieb enthalten. Eine Vorschrift, die Sanktionen bei groben Verstößen gegen die guten Sitten androhte, wäre durch die betriebliche Strafgewalt nicht gedeckt. Ebensowenig ist die Formel, nach der Störungen des betrieblichen Friedens mit Strafe bedroht werden, als Generalklausel des betrieblichen Ordnungsrechts geeignet. Die Anknüpfung von Sanktionen an "Verstöße gegen die Arbeitsordnung" ist einerseits zu weit, da die

287) Auch Herschel, 50, äußert sich gegen die Regelung des betrieblichen Ordnungsrechts allein durch eine Generalklausel. Dagegen halten eine Generalklausel für ausreichend: Neumann-Duesberg, 492 (siehe aber S. 495); Sieg RdA 1954, 363; J. R. Koch a. a. O. 567; Kaiser, a. a. O., 1108; LAG Düsseldorf Betrieb 1964, 661.

288) Gagel, 80, will nur eine Blankettnorm zulassen.

Arbeitsordnungen auch Bestimmungen enthalten, die nicht dem betrieblichen Ordnungsrecht zuzuordnen sind; sie ist andererseits zu eng, weil nach ihr nur die Verstöße bestraft werden können, die in der Arbeitsordnung im einzelnen umschrieben sind²⁸⁹⁾. Alle denkbaren Ordnungsverstöße werden nur erfaßt, wenn die Arbeitsordnung zur Ahndung der "Verstöße gegen die Sicherheit und Ordnung im Betrieb" ermächtigt. Das im Rahmen des Strafrechts aus Artikel 103 Abs. 2 GG herzuleitende Verbot der Analogie zu Tatbeständen des Besonderen Teils hat im Zusammenhang mit der Betriebsjustiz kaum Bedeutung, wenn man einen allgemeinen Auffangtatbestand zuläßt²⁹⁰⁾. Selbst die Einzeltatbestände der Arbeitsordnungen sind so weit gefaßt, daß eine analoge Anwendung kaum erforderlich sein dürfte.

An die Tatbestände des betrieblichen Ordnungsrechts können nicht deshalb strengere Anforderungen gestellt werden, weil nach der betrieblichen Übung Betriebsstrafen auch bei Straftaten Werksangehöriger verhängt werden. Die kriminellen Verstöße Werksangehöriger unterliegen nur als Ordnungsverstöße der Betriebsjustiz. Der Diebstahl wird nicht als Verstoß gegen die Eigentumsordnung, sondern als Übertretung des Mitnahmeverbotes bestraft. Beleidigungen und Körperverletzungen haben innerbetrieblich nur Bedeutung, weil sie die betriebliche Ordnung stören. Dasselbe gilt für die Sachbeschädigung, die deshalb innerbetrieblich auch dann geahndet werden kann, wenn dem Täter nur Fahrlässigkeit zur Last fällt.

289) Gagel, 80, hält allerdings diese Formel für die bestmögliche. Er wendet ein, es sei für die der Regelung unterworfenen Arbeitnehmer zu unbestimmt, wenn "Verstöße gegen die Sicherheit und Ordnung" unter Strafe gestellt würden. Fordert man die tatbestandsmäßige Beschreibung der wesentlichen Ge- und Verbote, so entfällt dieser Einwand weitgehend. Im übrigen kann gerade im Hinblick auf die Generalklausel über die Grundsätze des Verbotsirrtums geholfen werden (vgl. § 12 OWiG).

290) Für die Übernahme des Analogieverbotes Herschel, 49.

Betriebsleitung und Betriebsrat sind bei der Aufstellung der Arbeitsordnung nicht durch die strafrechtlichen Tatbestände gebunden. Die Übernahme strafrechtlicher Tatbestände in die Arbeitsordnungen würde nur den Unterschied zwischen dem Strafrecht und dem betrieblichen Ordnungsrecht verwischen. Es ist daher Herschel²⁹¹⁾ zuzustimmen, wenn er schreibt, wer hier eine vom staatlichen Strafrecht her gewohnte Perfektion anstrebe, schade mehr als er nütze.

Keine der im Rahmen dieser Untersuchung durchgesehenen Arbeitsordnungen enthielt Bestimmungen darüber, ob auch der Versuch eines Ordnungsverstoßes strafbar und ob die Feststellung eines Verschuldens Voraussetzung für die Verhängung einer Betriebsstrafe sein sollte. Nur in den wenigsten Arbeitsordnungen wurde die Anstiftung, in keiner die Beihilfe besonders mit Strafe bedroht. Nach dem Grundsatz des Artikel 103 Abs. 2 GG bedeutete das Schweigen der Arbeitsordnungen, daß jedenfalls der Versuch nicht geahndet werden könnte (vgl. auch § 9 OWiG). Aber auch die Teilnahme könnte ohne besondere Ermächtigung nicht bestraft werden, wenn man einen restriktiven Täterbegriff zugrunde legt²⁹²⁾. Ferner wäre ohne eine abweichende Regelung in der Arbeitsordnung vorsätzliches Handeln zu verlangen²⁹³⁾.

Es wird deshalb die Meinung vertreten, der Versuch sei auch im Rahmen des betrieblichen Ordnungsrechts nur strafbar, wenn die Arbeitsordnung seine Strafbarkeit ausdrücklich bestimme²⁹⁴⁾.

291) S. 51.

292) Zu dem Streit um einen restriktiven oder einen extensiven Täterbegriff vgl. Schönke - Schröder, Vorbem. 9 ff. zu § 47. Im betrieblichen Ordnungsrecht kann die Teilnahme - wie auch der Versuch - über die Generalklausel bereits als Verstoß gegen die betriebliche Ordnung erfaßt werden. Insofern kann man hier von einem extensiven Täterbegriff sprechen. Siehe auch S. 167.

293) Zwar werden sog. "Polizeitattbestände" im allgemeinen Strafrecht auch ohne besondere Anordnung bei Fahrlässigkeit als strafbar angesehen (z.B. BGHSt 6, 131 - zu § 330 StGB; vgl. Schönke-Schröder Rdnr. 149 zu § 59). Dies ist m.E. mit Rücksicht auf § 11 Abs. 1 OWiG nicht unbedenklich; vgl. auch § 15 E 1962 und § 16 Abs. 1 AE, die dem § 11 OWiG entsprechen.

294) Friese, a.a.O., 631; Gagel, 58; Herschel, 53, unter Hinweis auf § 9 OWiG.

Läßt man aber in der Arbeitsordnung einen Auffangtatbestand für Verstöße gegen die Sicherheit und Ordnung des Betriebes zu, so bedarf es einer ausdrücklichen Erwähnung des Versuchs in der Arbeitsordnung nicht. Auch der Versuch kann bereits eine Störung der betrieblichen Ordnung darstellen²⁹⁵⁾. Der Versuch ist nur dann nicht strafbar, wenn er noch nicht als Verstoß gegen die betriebliche Ordnung angesehen werden kann. Dieselbe Überlegung gilt für die Teilnahme an einem Ordnungsverstoß²⁹⁶⁾. Ein Ordnungsverstoß kann nur bestraft werden, wenn das Verschulden des Täters festgestellt wird²⁹⁷⁾. Mit der Ordnungsstrafe wird gegen den Täter der Vorwurf erhoben, Sicherheit oder Ordnung des Betriebes gestört zu haben. Auch dieser Vorwurf setzt ein verantwortliches Handeln voraus. Der Täter kann aber nur verantwortlich gemacht werden, wenn ihn ein Verschulden trifft. Ob indes als Schuldform bei einem betrieblichen Ordnungsverstoß Fahrlässigkeit ausreicht, kann m. E. nicht generell entschieden werden. Maßgebend ist dafür die Auslegung der Tatbestände. Steckt ein Arbeitnehmer versehentlich ein Werkzeug ein und nimmt es mit nach Hause, so wird er kaum wegen fahrlässiger Übertretung des Mitnahmeverbotes zur Rechenschaft gezogen werden und gezogen werden dürfen. Ebenso wenig dürfte fahrlässiges falsches Stempeln, das also nicht auf den Betrug zielt, innerbetrieblich strafbar sein. Dagegen werden Verstöße gegen Sicherheitsbestimmungen oder innerbetriebliche Verkehrsregeln nicht durch den Vorsatz als Ordnungsverstöße

295) Etwa der Diebstahlsversuch, der bei der Torkontrolle aufgedeckt wird. Den Rücktritt vom Versuch wird man auch hier entsprechend § 46 StGB und § 9 Abs. 2 OWiG straffrei lassen, um dem Täter nicht den Anreiz der Rückkehr zum rechtmäßigen Verhalten zu nehmen. Zudem ist auch bei der Betriebsstrafe die Verringerung der Schuld durch den freiwilligen Rücktritt zu beachten (zum straffbefreienden Rücktritt im Strafrecht vgl. Schönke-Schröder, Rdnr. 2 zu § 46).

296) Vgl. Friese, a. a. O., 631, der auf § 830 BGB hinweist.

297) Meyer-Cording, a. a. O., 227; Neumann-Duesberg, 492; Gagel, 58; Servatius, 96; auch § 11 OWiG; für die Vereinsstrafe anders BGH NJW 1959, 983.

geprägt. Hier reicht daher die Feststellung der Fahrlässigkeit aus. So muß bei jedem Tatbestand geprüft werden, welches Verhalten die Arbeitsordnung mit dem bestimmten Verbot unterbinden soll. Nur wenn es in der Hauptsache darauf ankommt, den Eintritt eines für den Betrieb gefährlichen Handlungserfolges zu verhindern, kann die Betriebsstrafe auch an eine fahrlässige Übertretung anknüpfen.

e) Anforderungen an das betriebliche Verfahren

Das Ordnungsstrafverfahren in den Industriebetrieben kann ähnlich dem öffentlichen Strafverfahren in ein Ermittlungsverfahren, das vom Werkschutz geführt wird, und ein vor einem besonderen Ausschuß oder einer anderen zuständigen Stelle stattfindendes Erkenntnisverfahren gegliedert werden. Werden Geldbußen verhängt, so schließt sich eine Art Vollstreckungsverfahren an, in dessen Verlauf es meist zu einer Aufrechnung der verhängten Geldbußen gegen Lohnforderungen der Betroffenen kommt²⁹⁸⁾.

Dem Werkschutz stehen bei seinen Ermittlungen keine weiteren Befugnisse zu als jedem Privaten, der ihm zugeordnete Rechtsgüter vor Angriffen schützen will²⁹⁹⁾. Tor- und Fahrzeugkontrollen, körperliche Durchsuchungen und Haussuchungen sind daher nur beim Vorliegen eines besonderen Rechtfertigungsgrundes³⁰⁰⁾ zulässig. Wegen seines privatrechtlichen Status kann sich der Werkschutz nicht auf die den Strafverfolgungsbehörden eingeräumten Befugnisse (etwa §§ 94, 102, 127 Abs. 2 StPO) berufen. In engen Grenzen können Torkontrollen und Leibesvisitationen auf den Arbeitsvertrag oder

298) Vgl. Gagel, 105 f.; Herschel, 98; die Pfändungsgrenzen sind zu beachten (§ 394 BGB; Herbst, a. a. O., 422).

299) Maas Betrieb 1965, 144; Franzheim, Werkschutzrecht, 14; Kienapfel, a. a. O., 602.

300) Etwa §§ 227 ff.; 859 f. BGB; § 53 StGB; zu den einzelnen Rechtfertigungsgründen unten S. 193ff.

auf Ermächtigungen in der Arbeitsordnung gestützt werden. Die Anordnung von Haussuchungen liegt außerhalb des Machtbereichs des Arbeitgebers, der sachlich durch die betrieblichen Erfordernisse begrenzt wird. Die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers außerhalb des Werkes ist von der betrieblichen Subordination streng zu trennen. Der Arbeitgeber kann seine Rechte insoweit gegenüber dem Arbeitnehmer nur wie gegenüber jedem Dritten verfolgen. Eine entsprechende Ermächtigung in der Arbeitsordnung könnte daher keine normative Wirkung entfalten³⁰¹⁾. Ein Recht zur Entnahme von Blutproben, um den Alkoholgenuß während der Arbeitszeit nachzuweisen, kann nicht wirksam in der Arbeitsordnung verankert werden³⁰²⁾. Einseitige Eingriffe in die körperliche Integrität gehören nicht zu den betrieblichen Notwendigkeiten, denen sich der Arbeitnehmer zu unterwerfen hat. Für Vernehmungen durch den werkeigenen Ermittlungsdienst bilden die Beschränkungen des § 136 a StPO die äußerste Grenze³⁰³⁾. Die Bestimmung dient dem Schutz der menschlichen Würde (Artikel 1 Abs. 1 GG), die auch im betrieblichen Gewaltverhältnis nicht verletzt werden darf. Die bei der privaten Verfolgung von Straftaten eingesetzten Mittel dürfen nicht einschneidender sein als die Mittel der staatlichen Behörden³⁰⁴⁾.

301) Kaiser BB 1967, 1298, leitet aus der Pflicht zur Duldung der im Interesse der betrieblichen Ordnung notwendigen Maßnahmen auch das Recht des Werkschutzes ab, Haussuchungen durchzuführen.

302) Kaiser, a.a.O., 1298, will - entsprechend §§ 81 a, 81 b StPO - auf der Grundlage des Arbeitsvertrages mit Einverständnis des Betroffenen die Entnahme von Blutproben und die Anfertigung von Lichtbildern und Fingerabdrücken zulassen. M. E. werden damit die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis überdehnt.

303) Vgl. auch Franzheim, a.a.O., 34, 37; Kaiser, a.a.O., 1297; ders., BB 1966, 1108. - Zu den Befugnissen des Werkschutzes ausführlich Franzheim, a.a.O., 34 ff., und Maass, a.a.O. 144 ff.

304) Das gilt umso mehr, wenn man bedenkt, daß die Verwertung privater Ermittlungen im Strafprozeß zugelassen werden kann, auch wenn nach § 136 a StPO verbotene Mittel eingesetzt worden sind (OLG Oldenburg NJW 1953, 1237 - m. E. bedenklich).

Die bedeutsamste Anforderung an das betriebliche Erkenntnisverfahren ist dem § 56 BetrVerfG zu entnehmen. Das dort niedergelegte Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht nicht nur bei der Vereinbarung der Arbeitsordnung; die Mitbestimmung des Betriebsrats ist bei jeder Entscheidung über die Verhängung einer Betriebsstrafe erforderlich³⁰⁵⁾. Die Ahndung eines Ordnungsverstoßes ist nicht ein Akt der Durchführung der Betriebsvereinbarung nach § 52 Abs. 1 BetrVerfG, der nicht der Mitwirkung des Betriebsrats bedürfte. Die Vorschrift betrifft nur die Durchführung von Entscheidungen, die der Arbeitgeber im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat bereits durch Beschluß getroffen hat. Die Verhängung einer Betriebsstrafe ist aber selbst erst eine Entscheidung und daher nach § 56 BetrVerfG mitwirkungsbedürftig. Beruht die Bußordnung auf einer tarifvertraglichen Vereinbarung, so entfällt damit das Mitwirkungserfordernis des Betriebsrates nicht. Es steht nicht in der Macht der Tarifpartner, die durch das Betriebsverfassungsgesetz begrenzten Befugnisse des Arbeitgebers wieder zu erweitern³⁰⁶⁾. Da der Betriebsrat nicht nur - wie bei der Kündigung (§ 66 BetrVerfG) - anzuhören ist, sondern mitzubestimmen hat, sind Entscheidungen gegen die Stimmen des Betriebsrats³⁰⁷⁾ ebenso unwirksam wie eine einseitige Entscheidung durch den Arbeitgeber oder eine Entscheidung auf Grund einer einseitig erlassenen Arbeitsordnung³⁰⁸⁾. Eine paritätische Besetzung etwa eingerichteter

305) Galperin - Siebert, Rndnr. 38 zu § 56; Fitting - Kraegeloh - Auffarth, Rndr. 38 zu § 56; Nikisch, III. Bd., § 113 VIII 3; Herbst, a.a.O., 421; Herschel, 34 f.; Arndt, a.a.O., 27; anders Nipperdey (Hueck - Nipperdey, II. Bd. 829) mit Rücksicht auf die Einordnung der Betriebsstrafe als Vertragsstrafe.

306) Vgl. auch Fitting - Kraegeloh - Auffarth, Rndnr. 38 a zu § 56; Herbst, a.a.O., 421.

307) Die Protokolle des Hüttenwerks A vermerken ausdrücklich einzelne solcher Fälle.

308) Zum letzteren BAG NJW 1967, 2176 (Leitsätze) - 4 AZR 18/65.

Ordnungsausschüsse ist deshalb nicht erforderlich, wenn auch aus optischen Gründen wünschenswert³⁰⁹⁾. Die Mitbestimmung des Betriebsrates bedarf keiner bestimmten Form³¹⁰⁾. Es reicht aus, wenn dem Betriebsrat nachträglich Gelegenheit gegeben wird, die Entscheidung zu überprüfen und im Wege des Einspruchs eine andere Entscheidung zu erwirken. Aus diesem Grunde ist auch gegen die Einrichtung von Ausschüssen, in denen nur einige Betriebsratsmitglieder vertreten sind, nichts einzuwenden. Das Votum dieser Betriebsratsmitglieder nimmt aber dem Betriebsrat nicht das Recht, die Entscheidung zu Fall zu bringen³¹¹⁾. Die Mitwirkung des Betriebsrates ist erzwingbar³¹²⁾. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so muß gemäß § 56 Abs. 2 BetrVerfG die Einigungsstelle angerufen werden³¹³⁾.

Zum Schutze der Arbeitnehmer ist für das betriebliche Verfahren die Einhaltung der Mindestanforderungen eines fairen Prozesses geboten³¹⁴⁾. Dazu gehört vor allem in Anwendung des Rechtsgedankens

-
- 309) So auch Fitting - Kraegeloh - Auffarth, Rdnr. 38 a zu § 56. Neumann-Duesberg, 493 Fußnote 114, befürwortet "echte Betriebsgerichte" für Großbetriebe; Kaiser BB 1967, 1298, fordert Ausschüsse, deren Mitglieder ein besonderes Maß an Unparteilichkeit auszeichnet, und eine Ablehnungsmöglichkeit wegen Befangenheit. M. E. sollte man nicht durch zu weitgehende Übernahme der Vorschriften des Strafprozeßrechts die Betriebsjustiz noch mehr in die Nähe einer betrieblichen Gerichtsbarkeit rücken, die sie nach der geltenden Betriebsverfassung nicht ist. Die Anordnung der Betriebsstrafe als Akt der Selbstverwaltung bleibt ein Spruch in eigener Sache, Prozeßrechtliche Grundsätze sollten nur übernommen werden, soweit die Gefahr besteht, daß dem betroffenen Arbeitnehmer schon aus der Prozeßführung Schaden erwächst.
- 310) Es ist nicht etwa die Form des § 52 Abs. 2 BetrVerfG einzuhalten; Dietz, Rdnr. 53 zu § 56; Nikisch, III. Bd. § 113 VIII 3.
- 311) Vgl. Herschel, 35 ff.
- 312) Gaul, a. a. O., 666; BAG 1 AZR 34/66.
- 313) So auch Gaul, a. a. O., 666; J. R. Koch, a. a. O., 566; Galperin - Siebert, Rdnr. 78 a zu § 56; anders Gagel, 96, 100, der das Mitbestimmungsrecht nicht aus § 56 BetrVerfG, sondern aus der Stellung des Betriebsrates ableitet.
- 314) Schon J. R. Koch, a. a. O., 566; Arndt, a. a. O., 27.

des Artikel 103 Abs. 1 GG die Anhörung des Beschuldigten vor der Entscheidung³¹⁵⁾. Der Beschuldigte muß Gelegenheit haben, sich zu allen Umständen zu äußern, die bei der Entscheidung berücksichtigt werden können. Daher wird häufig die Vernehmung vor dem Werkschutz nicht genügen³¹⁶⁾.

Der Gang des Verfahrens kann ohne Schaden für den Beschuldigten weitgehend der freien Gestaltung durch die einzelnen Werke überlassen bleiben. Eine mündliche Verhandlung ist nicht erforderlich. Die Tatsachenfeststellung ist dem Opportunitätsprinzip nicht zugänglich. Doch kann ein Verfahren aus Zweckmäßigkeitserwägungen eingestellt werden, wenn die Erforschung des Sachverhalts unverhältnismäßige Schwierigkeiten bereitet. Das Gebot des Strafprozesses, nach dem das Schweigen des Beschuldigten und sogar sein Leugnen hinzunehmen sind, muß schon deshalb in das betriebliche Verfahren übernommen werden, weil eine Aussage als Indiz in einem anschließenden Strafprozess verwertet werden könnte. Es ist daher unzulässig, den Beschuldigten zur Aussage zu zwingen oder ihn wegen der Aussageverweigerung zu benachteiligen³¹⁷⁾. Auch die Beachtung der persönlichen Verhältnisse von Zeugen, die nach der Strafprozeßordnung ein Zeugnisverweigerungsrecht begründen (§§ 52 ff. StPO), ist für das Verfahren im Rahmen der Betriebsjustiz zu fordern³¹⁸⁾. Die Konfliktslagen, die zur Verankerung des Zeugnisverweigerungsrechts in der Strafprozeßordnung führten, können auch vor der betrieblichen Instanz auftreten.

315) Herbst, a.a.O., 420 f.; Gaul, a.a.O., 669; Meyer-Cording, a.a.O., 228; ders., Die Vereinsstrafe, 81 f.; Amelunxen, 47; Fitting - Kraegeloh - Auffarth, Rdnr. 38 a zu § 56; Nikisch, III. Bd. § 113 VIII; Gagel, 59, BAG 1 AZR 34/66.

316) So kann die betriebliche Beurteilung wesentlichen Einfluß auf die Entscheidung haben. Diese Beurteilung liegt aber dem Werkschutz nicht vor. Nach Franzheim, a.a.O., 49 und Kaiser, a.a.O., 1297, genügt die Anhörung des Beschuldigten vor dem Werkschutz.

317) Siehe dazu unten S. 178.

318) So auch Kaiser, a.a.O., 1297.

Bei unzureichender Sachaufklärung darf nach dem Grundsatz "in dubio pro reo" keine Betriebsstrafe ausgesprochen werden³¹⁹⁾. Allerdings sind die Tatbestände der Arbeitsordnungen oft so weit gefaßt, daß bei dem Verdacht einer Straftat eine innerbetriebliche Bestrafung auch ohne Nachweis aller Merkmale des strafrechtlichen Tatbestandes möglich ist. So kann ein Werksangehöriger wegen der Entwendung werkseigener Sachen auch dann belangt werden, wenn die Zueignungsabsicht nicht nachgewiesen ist, da jedenfalls ein Verstoß gegen das Mitnahmeverbot vorliegt. Der Beschuldigte darf innerbetrieblich nicht wegen desselben Verstoßes mehr als einmal bestraft werden. Insoweit gilt der Grundsatz des Artikel 103 Abs. 3 GG³²⁰⁾. Die Durchführung eines öffentlichen Strafverfahrens wird allerdings dadurch rechtlich nicht ausgeschlossen³²¹⁾.

Eine schriftliche Begründung der getroffenen Entscheidung erscheint in vielen Fällen, in denen der Sachverhalt nicht bestritten ist und ein Geständnis des Beschuldigten vorliegt, entbehrlich. Dennoch ist auf jeden Fall die schriftliche Begründung zu fordern, um in Fällen, in denen der Beschuldigte die Entscheidung nicht hinnimmt, die Überprüfung des Vorgangs durch das Arbeitsgericht zu erleichtern³²²⁾. Der Weg zu dem Arbeitsgericht darf den Betroffenen unter keinen Umständen versperrt werden³²³⁾. Dem Gericht muß an Hand der schriftlichen Begründung die Überprüfung der betrieblichen Entscheidung möglich sein. Es müssen daher mindestens der wesentliche Sach-

319) So auch Kaiser, a.a.O., 1297; Herschel, 91.

320) Sieg RdA 1954, 364; Sommer, ArbRB1, Stichwort: Betriebsbußen, D I.

321) Vgl. oben S. 133.

322) Für die schriftliche Begründung auch Hueck - Nipperdey - Stahlhacke, Rndnr. 65 zu § 1; Fitting - Kraegeloh - Auffarth, Rndnr. 65 zu § 56; Herschel, 92; Gagel, 99.

323) Dazu näher unten S. 198 f.

verhält, die verhängte Betriebsstrafe und die Erwägungen mitgeteilt werden, die für die Entscheidung maßgeblich waren³²⁴⁾.

Das Einverständnis des Arbeitnehmers mit einer im Rahmen der Ordnungsstrafgewalt verhängten Sanktion ist nicht erforderlich. Die wirksam zustande gekommene Ermächtigung in der Arbeitsordnung rechtfertigt die einseitige Anordnung von Betriebsstrafen. In einigen Werken wird das Einverständnis des Betroffenen vor allem verlangt, wenn man beabsichtigt, eine Geldbuße zu verhängen, die nicht mehr durch die Bußordnung gedeckt wird. Der Wert solcher Einverständniserklärungen leidet darunter, daß sie durchweg unter der - meist unausgesprochenen - Drohung mit dem Arbeitnehmer nachteiligeren Folgen abgegeben werden. Eine unzulässige Ausdehnung der betrieblichen Strafgewalt auf diesem kaum überprüfbaren Wege³²⁵⁾ kann nur verhindert werden, wenn man solche Einverständniserklärungen grundsätzlich unbeachtet läßt.

Die Betriebsstrafe wird bei kriminellen Verstößen Werksangehöriger fast ausschließlich in Fällen verhängt, in denen kein ordentliches Gericht Feststellungen über den Sachverhalt getroffen hat. In allen Fällen wird an den Vorwurf einer Straftat eine Rechtsfolge geknüpft, obwohl aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit bis zum Nachweis der Täterschaft vermutet wird, daß der wegen einer Straftat Beschuldigte unschuldig ist (vgl. Artikel 6 Abs. 2 MRK). Dennoch steht einem betrieblichen Verfahren wegen der Straftat eines Werksangehörigen nicht bis zur rechtskräftigen Entscheidung durch ein ordentli-

324) Die Mitteilung der innerbetrieblichen "Rechtsgrundlage" ist nicht unbedingt erforderlich, da sie an Hand der Arbeitsordnung überprüft werden kann. M. E. ist auch eine Rechtswegbelehrung nicht unentbehrlich, da - anders als bei der Anfechtung eines Verwaltungsaktes - keine kurzen Fristen bestehen (zu den Klagemöglichkeiten Herschel, 96).

325) Eine Nötigung wird sich meist nicht nachweisen lassen. Siehe auch unten S. 184.

ches Gericht ein Hindernis entgegen. Die Unschuldsvermutung soll nur verhindern, daß dem Beschuldigten vor der gerichtlichen Entscheidung endgültige Rechtsnachteile in dem öffentlichen Verfahren drohen. Sie kann nicht verhindern, daß ein Privater bereits vor einem Urteil Folgerungen aus dem Verhalten des Beschuldigten zieht. Zudem wird bei konsequenter Einhaltung der notwendigen Trennung zwischen Strafrecht und betrieblichem Ordnungsrecht dem Beschuldigten nicht der Vorwurf einer strafbaren Handlung, sondern der Verletzung der betrieblichen Ordnung gemacht. Schließlich drohen dem Beschuldigten deshalb keine besonderen Nachteile, weil einige wesentliche Verfahrensgrundsätze zu seinem Schutz auch in dem betrieblichen Verfahren eingehalten werden müssen. Vor ungerechtfertigten Vorwürfen können insbesondere das Erfordernis der Anhörung und der Grundsatz "in dubio pro reo" den Beschuldigten bewahren. Im übrigen liegt das Risiko für die Richtigkeit der aufgestellten Behauptungen bei der zur Entscheidung befugten Stelle³²⁶⁾.

4. Die strafrechtlichen Grenzen der Betriebsjustiz

Die Ordnungsstrafgewalt des Arbeitgebers ist auf den im Rahmen der allgemeinen Gesetze freien Raum beschränkt. Die Anwendung betrieblicher Strafen birgt daher nicht nur Gefahren für die Arbeitnehmer; auch die an der innerbetrieblichen Verfolgung von Straftaten und sonstigen Ordnungsverstößen Beteiligten, die Mitglieder der zur Entscheidung berufenen Organe und die mit der Vollstreckung der Betriebsstrafen Befassten können in Bedrängnis geraten. Werden die der Betriebsjustiz gesetzten Grenzen überschritten, so besteht vor allem die Möglichkeit, daß strafrechtliche Tat-

326) §§ 185 ff. StGB; zur Beleidigung sogleich unten S. 192.

bestände erfüllt werden³²⁷⁾. Der Tatbestand der Nötigung (§ 240 StGB) ist leicht verwirklicht. Allerdings bedarf hier die Feststellung der Verwerflichkeit (§ 240 Abs. 2 StGB) sorgfältiger Abwägungen. Daneben sind für die Begrenzung der Betriebsjustiz die strafrechtlichen Verbote der Erpressung (§ 253 StGB), der Freiheitsberaubung (§ 239 StGB), der Körperverletzung (§§ 223 ff. StGB), der Beleidigung (§§ 185 ff. StGB) und der Begünstigung (§ 257 StGB) von Bedeutung. Ferner sind Verstöße gegen § 123 StGB (Hausfriedensbruch), § 164 Abs. 5 StGB (leichtfertige falsche Anschuldigung), § 132, 2. Alternative StGB (Amtsanmaßung) und die Bestimmungen des Waffengesetzes (§ 26 mit den vorhergehenden Vorschriften) möglich. Die Rechtswidrigkeit eines entsprechenden tatbestandsmäßigen Verhaltens wird nicht ohne weiteres dadurch ausgeschlossen, daß der Täter in Wahrnehmung betrieblicher Strafbefugnisse handelte. Die betriebliche Strafgewalt kann nur innerhalb ihrer eng gesteckten Grenzen ein tatbestandsmäßiges Verhalten decken. Sind diese Grenzen nicht gewahrt, so scheidet die Rechtswidrigkeit nur beim Vorliegen der Voraussetzungen eines besonderen Rechtfertigungsgrundes aus.

a) Mögliche kriminelle Verstöße

aa) Nötigung und Erpressung (§§ 240, 253 StGB)

Nötigung ist die Bestimmung eines anderen zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel (§ 240 Abs. 1 StGB). Einwirkungen auf die Willensbildung in mehr oder weniger intensiver Form sind nun im täglichen Leben nicht selten. Der Nötigungstatbestand in seiner jetzigen Fassung³²⁸⁾ erfaßt daher auch Handlungen, die nicht sozial ver-

327) Vgl. Gaul, a. a. O., 669; Kienapfel, a. a. O., 604; Franzheim, a. a. O., 27 ff.

328) Nach der früheren Fassung war nur die Drohung mit einem Vergehen oder einem Verbrechen als Nötigung strafbar.

werflich und damit strafrechtlich nicht erheblich sind. Zur Absonderung dieser Handlungen aus dem Strafbereich bedarf es der Korrektur des § 240 Abs. 2 StGB, der bestimmt, daß eine Nötigung nur rechtswidrig ist, wenn die Anwendung der Gewalt oder die Androhung des Übels zu dem angestrebten Zweck als verwerflich anzusehen ist³²⁹⁾. Die Verwerflichkeit kann ihren Grund in der Anwendung eines mißbilligten Nötigungsmittels oder der Unangemessenheit des erstrebten Erfolges haben. Wegen der im Gesetz zum Ausdruck kommenden Mittel-Zweck-Bindung kann die Nötigung aber selbst dann verwerflich sein, wenn bei getrennter Betrachtung weder das Nötigungsmittel noch der Erfolg rechtlich zu beanstanden sind³³⁰⁾. Das Rechtswidrigkeitsurteil ist in diesen Fällen bei sozialer Inadäquanz des Mittel-Zweck-Verhältnisses begründet. In jedem Falle der Nötigung ist eine Abwägung des berechtigten Interesses des Täters an dem abgenötigten Verhalten und des Interesses des Verletzten an der Freiheit seiner Willensbildung notwendig.

Im Bereich des betrieblichen Ordnungsrechts enthalten bereits die Arbeitsordnungen Drohungen mit empfindlichen Übeln, wenn sie für Übertretungen der betrieblichen Ordnung Verwarnungen, Verweise, Geldbußen und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht stellen. Doch ist der darin liegende Versuch der Einflußnahme auf die Willensbildung der Arbeitnehmer nicht rechtswidrig. Sofern die Grenzen der betrieblichen Strafgewalt eingehalten werden, bewegt sich die Strafandrohung in den Arbeitsordnungen im Rahmen der sozialen Adäquanz.

329) § 240 Abs. 2 StGB wird teils als Ergänzung des Nötigungstatbestandes verstanden (Schönke - Schröder, Rdnr. 16 zu § 240), teils als besondere Rechtswidrigkeitsregel (BGHSt 2, 196; Maurach, BT § 14 II A 2; Welzel, § 42 I 3), die erforderlich ist, weil der "offene Tatbestand" der Nötigung ihre Rechtswidrigkeit nicht indiziert. Die dogmatische Einordnung der Bestimmung ist hier nicht von Bedeutung. Sie hat vor allem Einfluß auf die Beurteilung der Irrtumsfragen.

330) Vgl. Schönke - Schröder, Rdnr. 24 zu § 240; Maurach, BT § 14 II A 2.

Einer breiten Skala von Drohungen sind Arbeitnehmer ausgesetzt, die straffällig geworden sind oder die betriebliche Ordnung übertreten haben. Hier geht es häufig darum, die gegen den Beschuldigten festgesetzte Ordnungsstrafe durchzusetzen oder ihn zur Einwilligung in die beabsichtigte Maßnahme zu veranlassen. Die Anwendung von Drohungen bewirkt vor allem das Einverständnis beschuldigter Arbeitnehmer mit verhängten Geldbußen oder die Einzahlung "freiwilliger Spenden" an karitative Verbände. Aber auch Auflagen wie die, an einem polizeilichen Verkehrsunterricht teilzunehmen oder nicht entlohnte Gartenarbeit in der werkseigenen Gärtnerei zu leisten, werden hauptsächlich wegen der drohenden Weiterungen hingenommen. Drohungen können ferner den Hintergrund für die Duldung körperlicher Durchsuchungen und Durchsuchungen der Wohnung, für Aussagen und Geständnisse, ja sogar für das Verbleiben im Betrieb³³¹⁾ abgeben. Mit Drohungen kann die Werksleitung zu verhindern versuchen, daß ein Arbeitnehmer gegen einen anderen³³²⁾ oder gegen eine ihrer Maßnahmen den Rechtsweg beschreitet.

Läßt sich im Einzelfall die Androhung eines Übels nachweisen, so kann sich - unabhängig von der rechtlichen Beurteilung der Drohung - schon mit Rücksicht auf den verfolgten Zweck die Verwerflichkeit des Vorgehens der Betriebsleitung oder des Werkschutzes ergeben. Der Zweck läßt die Nötigung allerdings nicht als rechtswidrig erscheinen, solange die Grenzen der betrieblichen Strafgewalt gewahrt bleiben. Deshalb ist etwa die Durchsetzung von Geldbußen, die auf Grund einer wirksam erlassenen Arbeitsordnung in

331) Vgl. den von Matthöfer berichteten Fall; oben S. 5 f.

332) Vgl. oben S. 14 ff.

einem den Anforderungen genügenden Verfahren verhängt worden sind und nicht die zulässige Höhe überschreiten, rechtmäßig, sofern nicht unzulässige Nötigungsmittel eingesetzt werden oder die Mittel-Zweck-Bindung berührt wird³³³⁾. Dagegen dürfen Maßnahmen, die durch die Strafgewalt des Arbeitgebers nicht gedeckt sind, nicht mittels Drohungen vollstreckt werden. Die Erweiterung der betrieblichen Machtbefugnisse ist allein wegen des verfolgten Zwecks nicht zu billigen. Eine rechtswidrige Nötigung enthielte daher die Androhung von empfindlichen Übeln zum Zwecke der Durchsetzung überhöhter Geldbußen oder anderer nicht durch die Arbeitsordnung gedeckter Sanktionen. Ebenfalls rechtswidrig wäre die Vollstreckung von Geldbußen gegen Unternehmerleute und werksfremde Dritte mit Hilfe von Drohungen.

Soweit werksangehörige Arbeitnehmer über das für die Geldbuße gestattete Maß hinaus gezwungen werden, "freiwillige Spenden" an karitative Verbände zu leisten, und sofern Unternehmerleute und werksfremde Dritte durch Drohungen - meist mit einer Strafanzeige - zu solchen Spenden veranlaßt werden, könnte die Verwerflichkeit der Nötigung entfallen, wenn man der einhelligen in der Strafrechtsliteratur vertretenen Meinung folgt, nach der es nicht als verwerflich anzusehen ist, wenn der Verletzte den Verletzer zur Zahlung einer Buße an eine Wohlfahrtseinrichtung auffordert, selbst wenn er ihn dabei mit einer Strafanzeige bedroht³³⁴⁾. Auch nach dieser Meinung wird die Verwerflichkeit der Drohung mit einer Strafanzeige jedoch nicht ausgeschlossen, wenn durch die Straftat nicht die Rechte des

333) Etwa durch die Drohung mit der Anzeige einer anderen als der innerbetrieblich geahndeten Straftat.

334) Nagler, LK (7. Aufl.), Anm. III zu § 253; Jagusch, LK (8. Auflage), Anm. 5 g zu § 253; Schönke - Schröder, Rdnr. 11 zu § 253; Kohlrusch - Lange, Anm. VI zu § 253; Schwarz-Dreher, Anm. 1 Ca zu § 253; Maurach, BT § 14 II A 2; auch Arndt, a.a.O. 27, nimmt eine Erpressung nur an, wenn der Verletzte zum eigenen Vorteil handelt; dagegen stuft Kienapfel, a.a.O., 604 und Fußnote 64, die "Privatstrafe eines Gemüsehändlers" m. E. zu Recht ohne diese Einschränkung als Erpressung ein.

Betriebsinhabers berührt werden. In diesen Fällen fehlt die adäquate Mittel-Zweck-Bindung. Droht also die Werksleitung bei einem Kameradendiebstahl oder bei einer Beleidigung oder Körperverletzung zum Nachteil eines Arbeitnehmers mit einer Strafanzeige für den Fall, daß der Täter nicht eine Buße in Höhe von 100,- DM an eine Wohlfahrtseinrichtung entrichte, so liegt darin eine rechtswidrige Nötigung. Auch nach der erwähnten Literaturmeinung dürfte die Drohung mit der Strafanzeige kaum damit zu rechtfertigen sein, daß die Straftat gegenüber dem Arbeitnehmer zugleich die Betriebsordnung stört. Soweit ersichtlich, werden nur solche Fälle als sozialadäquat angesehen, in denen der durch die verletzte Strafnorm Geschützte mit der Strafanzeige drohte.

Für die Fälle des Werkdiebstahls und anderer Delikte zum Nachteil des Betriebsinhabers besteht aber Grund zur Auseinandersetzung mit der Literaturmeinung. Die Zulassung der Nötigung wird damit begründet, durch die Zahlung einer Buße werde die Rechtsverletzung auf die für den Täter glimpflichste Weise bereinigt³³⁵⁾. Bei dieser Begründung wird die Verwerflichkeit vom Horizont des Verletzers aus bestimmt, während § 240 Abs. 2 StGB eine objektive Regel der sozialen Adäquanz enthält. Allein die Tatsache, daß dem Verletzer aus der abgezwungenen Handlung ein geringerer Nachteil erwächst als aus der Strafanzeige, schließt deshalb die Verwerflichkeit auch nicht aus, wenn der Verletzte zur Erstattung der Strafanzeige berechtigt ist. Bei einer von den Interessen des Verletzers absehenden Betrachtung ist zu berücksichtigen, daß der Verletzte durch die Erzwingung der Bußzahlung eigenmächtig den Versuch unternimmt, sich wegen der Rechtsverlet-

335) Nagler, a.a.O., Anm. III. zu § 253; Jagusch, a.a.O., Anm. 5 g zu § 253.

zung Genugtuung zu verschaffen, indem er die vermittelnde Rolle der Gerichte bei der Strafrechtspflege ausschaltet. Auch das Argument, durch die Drohung mit der Strafanzeige würden nur Folgen erzwungen, die ohnehin für die Straftat vorgesehen seien³³⁶⁾, vermag nicht zu überzeugen. Man kann nicht darüber hinwegsehen, daß rechtlich zwischen der Buße, die der Verletzte - und sei es auch zugunsten eines Dritten - erzwingt, und der Geldstrafe erhebliche Unterschiede bestehen. Im Gegensatz zu der Betriebsstrafe, die ihren Platz im Rahmen des anerkannten privaten Herrschaftsgebildes des Industriebetriebs hat, ist die von dem einzelnen erzwungene Geldbuße Ausdruck privaten Richtens und Strafens.

Bestehen gegen die erwähnte Literaturmeinung schon grundsätzliche Bedenken³³⁷⁾, so ist ihre Anwendung auf die Fälle der überschrittenen betrieblichen Strafgewalt vollends abzulehnen. Eine Übernahme der Literaturmeinung hätte zur Folge, daß der Betriebsinhaber und die für ihn Handelnden bei allen kriminellen Angriffen auf ihm zugeordnete Rechtsgüter, also bei einem großen Teil der im Bereich des Betriebes begangenen Straftaten, nicht mehr an die für die betriebliche Herrschaftsmacht und insbesondere die im Betrieb ausgeübte Strafgewalt aufgestellten Beschränkungen gebunden wären. Die bisher erreichte Konstitutionalisierung der industriellen Herrschaft wäre weitgehend durchbrochen. Selbst das Erfordernis der Mitbestimmung des Betriebsrates könnte der Betriebsinhaber dadurch umgehen, daß er nicht von seiner Straf-

336) Schwarz - Dreher, Anm. 1 C a zu § 253; einschränkend früher Olshausen, Anm. 5 b II cc (S. 1268) zu § 253.

337) Das Reichsgericht hat sich in zwei Entscheidungen - RGSt 22, 170; 26, 353 - mit zwei Fällen dieser Art befaßt. Es konnte allerdings zur Frage der Verwerflichkeit keine Stellung nehmen, da die Tatbestände der Nötigung und Erpressung damals noch anders gefaßt waren. In beiden Fällen ging das Reichsgericht von der Rechtswidrigkeit der Nötigung aus und bejahte auch die Absicht der Bereicherung eines Dritten (§ 253 StGB).

befugnis Gebrauch machte, sondern als der in seinen individuellen Rechten Verletzte die Zahlung einer Buße an einen Wohlfahrtsverband forderte. Um eine unzulässige Erweiterung der betrieblichen Ordnungsstrafgewalt zu verhindern, darf die Erzwingung "freiwilliger Spenden" nicht anders beurteilt werden als die Anordnung von Bußzahlungen. Zwar ist nichts dagegen einzuwenden, wenn um das Einverständnis des Betroffenen mit der verhängten Strafe nachgesucht wird. Doch rechtfertigt die Zustimmung keine Sanktion, für die die Ermächtigungsgrundlage fehlt. Das gilt besonders dann, wenn die Zustimmung erzwungen ist³³⁸⁾.

Auch die Festsetzung von Geldbußen gegen Unternehmerleute und ihre Durchsetzung können Ausdruck einer zu weit verstandenen betrieblichen Strafgewalt sein³³⁹⁾. Strafbefugnisse aus dem besonderen Herrschaftsverhältnis stehen der Werksleitung aber gegenüber Unternehmerleuten nicht zu, obwohl sie häufig in den betrieblichen Arbeitsprozeß integriert sind. Werden Unternehmerleute zur Zahlung von Spenden unter Hinweis auf die Möglichkeit einer Strafanzeige gezwungen, so bleibt es bei den zur Frage der Einwilligung geäußerten Bedenken, die m. E. dazu führen, in dem Verhalten der Betriebsleitung eine rechtswidrige Nötigung zu sehen. Die besonderen Erwägungen (Durchbrechung der betrieblichen Herrschaftsmacht, Umgehung des Erfordernisses der Mitbestimmung), die die rechtliche Sanktionierung erzwungener Spenden von Werksangehörigen verbieten, gelten für Unternehmerleute und für werksfremde Dritte freilich nicht. Diese Erwägungen sind nur im Be-

338) Dies folgt aus den zu der rechtfertigenden Einwilligung entwickelten Grundsätzen: Die erzwungene Einwilligung kann keine rechtfertigende Wirkung entfalten (vgl. Schönke - Schröder, Vorbem. 43 zu § 51; Baumann § 21 II 4 b). Die Erzwingung selbst ist verwerflich.

Nach Herschel, 82, soll die Beeinflussung der Willensbildung durch Nötigung nur zur Anfechtbarkeit des Einverständnisses nach § 123 BGB berechtigen. Die Einwilligung kann aber schlechthin nicht mehr rechtfertigen, wenn sie auf einem Mangel in der Willensbildung beruht. §§ 119 ff. BGB sind nicht anzuwenden (vgl. Baumann § 21 II 4b). Die Unwirksamkeit d. Strafe folgt bei Überschreitung der für die Betriebsjustiz bestehenden Grenzen ferner aus dem Fehlen der Ermächtigungsgrundlage.

339) Diesen Eindruck vermittelten frühere Protokolle des Werkes A.

reich des privaten Gewaltverhältnisses gültig, dem die Werksfremden und die Unternehmerleute nicht unterliegen.

Die Kontrolle der "Betriebsgerichtsbarkeit" durch die Gerichte hat erhebliche Bedeutung für den Schutz der Arbeitnehmer vor mißbräuchlicher Ausnutzung der bestehenden Befugnisse. Dieser Bedeutung ist es angemessen, wenn das Bundesarbeitsgericht den Arbeitnehmern gegen Rechtsbeeinträchtigungen durch die betriebliche Herrschaftsmacht in entsprechender Anwendung des Artikel 19 Abs. 4 GG, der unmittelbar nur den Rechtsweg gegen Eingriffe der öffentlichen Gewalt eröffnet, den Rechtsweg vor die Arbeitsgerichte gewährleisten will³⁴⁰⁾. Aus diesem Grunde kann es nicht hingenommen werden, wenn Arbeitnehmern durch Drohungen der Weg zu den Gerichten verlegt werden soll. Wie bei der Durchsetzung nicht durch die betriebliche Strafgewalt gedeckter Maßnahmen führt auch in diesem Fall allein der angestrebte Zweck die Verwerflichkeit der Nötigung herbei, mit welchem Übel auch immer der Arbeitnehmer bedroht wird. Doch gilt es nicht nur, dem Arbeitnehmer den Rechtsweg gegen Maßnahmen des Arbeitgebers offenzuhalten. Verletzt ein Arbeitnehmer einen anderen, so überwiegt auch hier grundsätzlich das Interesse des Verletzten an gerichtlichem Schutz das Interesse des Arbeitgebers an dem betrieblichen Frieden. Deshalb ist die Bedrohung des verletzten Arbeitnehmers mit dem Ziel, ihn an der Anrufung der Gerichte zu hindern, hier ebenfalls verwerflich³⁴¹⁾, es sei denn, es handele sich um eine geringfügige Streitigkeit, deren Beilegung im betrieblichen Bereich dem Verletzten zuzumuten ist.

Dem Arbeitgeber steht eine nur bedingte Zwangsgewalt zu, der sich der Arbeitnehmer durch die Lösung des Arbeitsverhältnisses entziehen kann. Der Arbeitgeber darf das Unterordnungsverhältnis

340) BAG NJW 1968, 318.

341) Aus diesem Grund ist m.E. die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (NJW 1964, 1542) bedenklich. Kritisch auch Soellner JZ 1966, 803 Fußnote 1; siehe auch oben S. 14 f.

nicht dadurch zu einem unbedingten zu machen versuchen, daß er den Arbeitnehmer zwingt, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Selbst wenn der Arbeitnehmer gerade deshalb kündigt, weil er einer Maßnahme des Arbeitgebers die Wirkung nehmen will³⁴²⁾, ist die Androhung eines Übels zum Zwecke der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses verwerflich.

Eine abschließende Erörterung auch nur der Fälle, in denen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Ordnungsrecht eine Nötigung schon mit Rücksicht auf den verfolgten Zweck verwerflich erscheint, ist nicht möglich. Zu oft kommt es auf die Umstände des einzelnen Falles an. Fehlt nicht schon die Berechtigung, das dem Arbeitnehmer abgenötigte Verhalten zu verlangen, so kann die angewendete Drohung für sich oder doch zur Durchsetzung eines bestimmten Erfolges mißbilligenswert erscheinen. Häufig kann der Arbeitgeber allerdings die ausdrückliche Androhung einer bestimmten üblen Folge überhaupt vermeiden. Da deshalb oft niemand als Urheber einer Drohung verantwortlich gemacht werden kann, sind die Arbeitnehmer der Einflußnahme auf ihre Willensbildung vielfach ohne strafrechtlichen Schutz ausgesetzt. Wo sich aber die Drohung mit der Rückstufung, dem Entzug freiwilliger Sozialleistungen, der Lösung des Arbeitsverhältnisses oder der Strafanzeige nachweisen läßt, ist der Drohende meist berechtigt, die angedrohte Maßnahme zu ergreifen, weil ein Fehlverhalten des betroffenen Arbeitnehmers zugrunde liegt. Die Verwerflichkeit der Nötigung läßt sich dann nur unter Berücksichtigung der Mittel-Zweck-Bindung feststellen. Wird etwa der eines Diebstahls verdächtige Arbeitnehmer unter der Drohung mit einer Strafanzeige oder der Lö-

342) Vgl. den von Matthöfer berichteten Fall; oben S. 5.

sung des Arbeitsverhältnisses zur Duldung einer Fahrzeugkontrolle oder einer körperlichen Durchsuchung veranlaßt, so ist dagegen unter dem Gesichtspunkt der Nötigung nichts einzuwenden, soweit sich der Werkschutz im Rahmen der in der Arbeitsordnung enthaltenen Ermächtigung bewegt. Anders kann es m. E. sein, wenn der Arbeitnehmer nach dem Einverständnis mit der Durchsuchung seiner Wohnung gefragt wird, andernfalls Strafanzeige erstattet werde. Zwar wäre es nicht zu beanstanden, wollte der Werkschutz sich durch die Haussuchung vor einer Strafanzeige wegen eines bestehenden Verdachts vergewissern, um nicht eine unbegründete Strafanzeige zu erstatten. Nicht erlaubt wäre jedoch die Drohung mit der Polizei zu dem Zweck, die Möglichkeiten der Ermittlungstätigkeit des Werkschutzes zu erweitern, die das Recht zur Haussuchung nicht einschließen. Daran, daß sich, findet man in der Wohnung des Verdächtigen Diebesgut, der Vorfall meist doch innerbetrieblich regeln läßt, zeigt sich der wahre Grund der Drohung mit der Strafanzeige.

Für die Fälle der Erzwingung übermäßiger Bußzahlungen oder Spenden von Werksangehörigen oder Werksfremden stellt sich die Frage, ob nicht über den Tatbestand der Nötigung hinaus auch der Tatbestand der Erpressung erfüllt ist. Bestandteil des Erpressungstatbestandes ist eine Nötigung, mit der eine Vermögensverfügung des Bedrohten erstrebt wird. Für die Korrektur der weitgefaßten Vorschrift des § 253 Abs. 1 StGB gelten dieselben Grundsätze wie bei der Nötigung³⁴³⁾. Für die aufgeworfene Frage ist daher entscheidend, ob der Durchsetzung der nicht mehr durch die betriebliche Strafgewalt gedeckten Geldbußen mittels Drohungen die Absicht zu-

343) Vgl. §§ 240 Abs. 2, 253 Abs. 2 StGB.

grunde liegt, sich oder einen Dritten zu Unrecht zu bereichern. Die Bereicherungsabsicht stellt das wesentliche zusätzliche Merkmal der Erpressung gegenüber der Nötigung dar. Nach der betrieblichen Praxis werden die als Bußen eingehenden Beträge sozialen Einrichtungen der Werke oder allgemein tätigen karitativen Verbänden überwiesen³⁴⁴⁾. Die eigene Bereicherung ist daher kaum je der mit der Nötigung erstrebte weitere Erfolg. Den Vermögensvorteil erlangen die betrieblichen oder allgemeinen Wohlfahrtseinrichtungen. Sind sie zu Unrecht bereichert?

Das Reichsgericht³⁴⁵⁾ bejahte die Rechtswidrigkeit der Bereicherung in einem Fall, in dem zwei Opfer eines Diebstahls dem Täter durch die Drohung mit einer Strafanzeige 20 Mark abgenötigt hatten, die sie an zwei Armenkassen zu gleichen Teilen abführen sollten. Es stellte ausdrücklich fest, auch die Armenkasse sei unrechtmäßig bereichert³⁴⁶⁾. Rechtswidrig sei jeder Vermögensvorteil, auf den kein Anspruch bestehe³⁴⁷⁾. Nach der heutigen Fassung des § 253 Abs. 1 StGB wird zwar nicht mehr auf die Rechtswidrigkeit des Vermögensvorteils, sondern darauf abgestellt, ob er zu Unrecht erstrebt wird. Dadurch hat sich aber an der sachlichen Beurteilung nichts geändert³⁴⁸⁾. Es kommt weiterhin darauf an, ob die Bereicherung im Widerspruch zur gesamten Rechtsordnung steht³⁴⁹⁾.

344) Die Verwendung der Geldbußen zum eigenen Nutzen des Arbeitgebers ist nicht zulässig; vgl. Herbst, a.a.O., 421; siehe auch die Regelung des § 134 b Abs. 2 S. 3 GewO, der insoweit auch heute noch zu beachten ist.

345) RGSt 26, 353.

346) Die Angeklagten hatten 10 Mark für sich behalten.

347) RGSt 26, 355; vgl. auch RGSt 22, 170, 173. Diese Bestimmung der Rechtswidrigkeit des Vermögensvorteils hat keinen ungeteilten Zuspruch gefunden. Sie wird aber überwiegend bejaht. Zu dem Streit vgl. Schönke - Schröder, Rdnr. 125 ff. zu § 263; Maurach, BT § 38 II C 2; Schwarz - Dreher, Anm. 7 B zu § 263.

348) Schönke - Schröder, Rdnr. 19 zu § 253; Maurach, BT § 37 II A 2.

349) Schönke - Schröder, Rdnr. 19 zu § 253.

In Widerspruch zum geltenden Recht steht aber auch der Vermögensvorteil, der Wohlfahrtseinrichtungen durch die Nötigung von Arbeitnehmern zur Zahlung überhöhter Geldbußen und "freiwilliger Spenden" zugewendet wird. Wegen der Überschreitung der betrieblichen Strafgewalt fehlt die Befugnis zur Anordnung und Durchsetzung dieser Sanktionen. In Übereinstimmung mit den oben zur Frage der Verwerflichkeit angestellten Erwägungen³⁵⁰⁾ erscheint daher der zum Nachteil der Arbeitnehmer erwirkte Vermögensvorteil als unrechtmäßig. Die Absicht, den Wohlfahrtsverbänden diesen zu Unrecht erwirkten Vorteil zu verschaffen, wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Anordnung der Bußen disziplinarische Überlegungen zugrunde liegen. Einer der Gründe für die Zweckbestimmung der Geldbußen ist der Gedanke der Wiedergutmachung. Dieser Gedanke zeigt, daß es dem Arbeitgeber und den für ihn Handelnden jedenfalls auch darauf ankommt, die Sozialeinrichtungen zu begünstigen. Der Irrtum über die Unrechtmäßigkeit des Vorteils wird hier meist Verbotsirrtum sein³⁵¹⁾. In einzelnen Fällen kann es an der Vorteilsabsicht fehlen.

bb) Begünstigung (§ 257 StGB)

Die Betriebsjustiz erweckt in der Öffentlichkeit vor allem deshalb Bedenken, weil ihr eine begünstigende Wirkung auf die innerbetriebliche Kriminalität nachgesagt wird. Unabhängig davon, ob eine solche Wirkung tatsächlich besteht, wird allein die Nichtanzeige der im

350) Siehe oben S. 179 ff.

351) Geht der Arbeitgeber davon aus, er sei zur Erzwingung überhöhter Bußen befugt oder er sei berechtigt eine überhöhte Buße zugunsten einer Wohlfahrtseinrichtung zu verhängen und ihre Zahlung durchzusetzen, so liegt darin nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (etwa BGHSt 2, 194) ein Verbotsirrtum: Der Arbeitgeber irrt über die Grenzen seiner Befugnisse, er nimmt nicht Umstände an, die - lägen sie vor - sein Verhalten rechtfertigen könnten (gegen die vom Bundesgerichtshof getroffene Abgrenzung insbesondere Baumann § 26 II 4 c und § 27 IV 1, 2).

Bereich der Industriebetriebe begangenen Straftaten nicht durch den Tatbestand der Begünstigung erfaßt. Zwar hat die Nichtanzeige der Straftaten vielfach zur Folge, daß gegen den Täter kein öffentliches Strafverfahren stattfindet und er somit der Bestrafung entzogen wird. Doch ist in der Nichtanzeige als einem bloßen Unterlassen ein Beistandleisten nur zu sehen, wenn eine Rechtspflicht zur Erstattung einer Strafanzeige besteht. Die Fälle, in denen ohne eine spezifische Rechtspflicht Straftaten angezeigt werden müssen, sind in der Gebotsnorm des § 138 StGB abschließend geregelt. Wird ein Fall der Nichtanzeige durch dieses echte Unterlassungsdelikt nicht erfaßt, so kann sich eine Rechtspflicht zur Strafanzeige nur nach den Grundsätzen der unechten Unterlassungsdelikte aus besonderen Umständen ergeben, die eine Garantenstellung gerade bezüglich des durch das Verbot der persönlichen Begünstigung geschützten Rechtsguts der staatlichen Strafrechtspflege begründen. Eine solche Garantenstellung haben vor allem Personen, die mit der Wahrnehmung von Aufgaben der Strafrechtspflege betraut sind. Die Begründung einer Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Anzeige von Straftaten nach den Grundsätzen, die zu den unechten Unterlassungsdelikten entwickelt worden sind³⁵²⁾, ist nur schwer denkbar. Selbst Dienstvorgesetzte in der öffentlichen Verwaltung sind nur unter besonderen Umständen zur Erstattung einer Strafanzeige gegen Untergebene verpflichtet³⁵³⁾.

Im allgemeinen kann der Betriebsinhaber und können die für ihn Handelnden daher eine Begünstigung nur vermittels eines aktiven Beistandleistens begehen. In einem solchen Fall ist die Bestrafung nicht dadurch ausgeschlossen, daß - etwa bei einem vorhergegangenen Werksdiebstahl - der Verletzte die begünstigende Handlung be-

352) Vgl. Schönke - Schröder, Rdnr. 99 ff. Vorbem. zum AT.

353) Schönke - Schröder, Rdnr. 26 zu § 257.

geht. Das durch § 257 StGB geschützte Rechtsgut der staatlichen Rechtspflege muß auch gegenüber dem durch die Vortat Verletzten vor Beeinträchtigungen bewahrt werden. Begünstigung kann schon die Behinderung der Ermittlungen der Kriminalpolizei im Betrieb sein. Böhm³⁵⁴⁾ berichtet gar von Fällen, in denen Arbeitgeber bei den staatlichen Strafverfolgungsorganen die Einstellung von Strafverfahren gegen Arbeitnehmer betrieben, um Schaden durch den Verlust von Arbeitskräften von sich abzuwenden. In diesen Fällen ist zweifelhaft, ob nicht eine Bestrafung wegen versuchter Anstiftung zur Begünstigung im Amte (§§ 49 a Abs. 1, 346 StGB) erfolgen müßte³⁵⁵⁾.

cc) Sonstige Straftatbestände

Die Angriffe auf die Freiheit der Willensbildung sind das Kennzeichen der Kriminalität, die sich im Industriebetrieb gegen die der betrieblichen Herrschaftsmacht unterworfenen Arbeitnehmer richtet, wie die Angriffe auf das Eigentum die Kriminalität auf der Seite der Herrschaftsunterworfenen bestimmen. Die Gefahr der Übertretung anderer strafrechtlicher Verbote besteht weitgehend nur noch für die Angehörigen des Werkschutzes. Nur die Mitglieder der Werkschutzeinheiten, die einen gültigen Waffenschein besitzen, dürfen Schußwaffen führen (§§ 14, 26 WaffnG). Beim Gebrauch der Schußwaffen kann auch eine Übertretung nach § 367 Abs. 1 Ziff. 8

354) a. a. O., 349.

355) Zunächst stellt sich die Frage der Abgrenzung der täterschaftlich begangenen Begünstigung nach § 257 StGB von dem Versuch der Anstiftung zur Begünstigung nach § 346 StGB. Handelt es sich um einen Anstiftungsversuch, so ist eine Bestrafung nach §§ 49 a, 346 StGB möglich, wenn § 346 StGB ein echtes Amtsdelikt enthält (so Maurach, BT § 82 II E; BGHSt 5, 81). Folgt man der Meinung, daß § 346 StGB kein echtes Amtsdelikt darstellt (Schönke - Schröder, Rdnr. 1 zu § 346; Baumann, § 37 IV 4 b), so kommt es darauf an, welche Bedeutung man dem § 50 Abs. 2 StGB beimißt. Wendet man die Bestimmung bereits auf den Tatbestand an (Schönke - Schröder, Rdnr. 4 zu § 50; Maurach, AT § 53 III B 2; Welzel, § 16 V 1, 4), so kann nicht nach §§ 49 a, 346 StGB bestraft werden (so m. E. richtig; vgl. auch Baumann, § 37, S. 58).

StGB vorliegen. Auch wenn Werkschutzangehörige sich kaum je bei einer von ihnen ausgeübten Tätigkeit als Inhaber eines öffentlichen Amtes ausgeben werden, können sie bei unbefugter Vornahme einer Handlung, die nur kraft eines öffentlichen Amtes vorgenommen werden darf, wegen Amtsanmaßung (§ 132, 2. Alternative StGB)³⁵⁶⁾ belangt werden. Der objektive Tatbestand der Amtsanmaßung nach der 2. Alternative des § 132 StGB kann etwa bei vom Werkschutz vorgenommenen Haussuchungen³⁵⁷⁾ oder bei einer nicht durch § 127 Abs. 1 StPO gedeckten Festnahme erfüllt sein. Auch die Anordnung einer Blutprobe³⁵⁸⁾ oder die Vornahme einer körperlichen Durchsuchung, die nicht durch eine Ermächtigung in der Arbeitsordnung gedeckt ist, kann eine Amtsanmaßung enthalten. Bei diesen Überschreitungen der dem Werkschutz eingeräumten Befugnisse wird sich aber nur selten das Bewußtsein der Vornahme einer nur in Ausübung eines öffentlichen Amtes zulässigen Handlung nachweisen lassen³⁵⁹⁾.

Erstattet der Werkschutz auf Grund eines nicht durch bestimmte Tatsachen erhärteten Verdachts eine Strafanzeige, so kann darin eine leichtfertige falsche Anschuldigung liegen (§ 164 Abs. 5 StGB). Wegen der in Industriebetrieben bestehenden Einrichtungen zur Überwachung der Arbeitnehmer müssen an die Erkundigungspflicht strengere Anforderungen gestellt werden. Die Anzeige einer Straftat nur auf Grund von Hinweisen aus der Belegschaft rechtfertigt daher, zumal wenn es sich um anonyme Hinweise handelt, bereits den Vorwurf grob fahrlässiger Verletzung der Aufklärungspflicht.

356) Franzheim, Werkschutzrecht, 30; Halberstadt, a.a.O., 63.

357) Vgl. oben S. 185. Die Einwilligung des Berechtigten schließt die Amtsanmaßung nicht aus, wenn sie abgenötigt ist.

358) Vgl. Kaiser BB 1967, 1298, und oben S. 169.

359) Dazu, daß sich der Vorsatz auf die Vornahme einer nur in Ausübung eines öffentlichen Amtes zulässigen Handlung erstrecken muß: Schöнке - Schröder, Rdnr. 12 zu § 132; Schwarz-Dreher, Anm. 3 zu § 132

Leitet der Werkschutz jedoch einen Hinweis nur als fremde Erklärung weiter, so kann der Vorwurf der falschen Anschuldigung höchstens den treffen, der den Hinweis erteilt hat. Zu beachten sind auch die Grenzen, die der Ermittlungstätigkeit des Werkschutzes auf Grund seines privatrechtlichen Status gesetzt sind.

Keines der Verbrechen, die nach § 138 StGB eine Anzeigepflicht begründen, gehört zum Bereich der typischen Kriminalität des Industriebetriebes. Erlangt der Werkschutz oder die Betriebsleitung eines Werkes jedoch einmal Kenntnis von dem Vorhaben oder der Ausführung etwa eines Raubes oder einer Brandstiftung, so wird man kaum versäumen, die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten.

Eine strafrechtliche Klippe kann für den Werkschutz das Verbot der Freiheitsberaubung (§ 239 StGB) sein. Sie wird zwar selten als zeitweilige Einsperrung eines Arbeitnehmers vorkommen. Doch kann sich schon im Zusammenhang mit einer Festnahme eine Lage ergeben, die den Vorwurf der Freiheitsberaubung rechtfertigt. Auch die Mitnahme eines widerstrebenden Arbeitnehmers im Streifenwagen des Werkschutzes kann Freiheitsberaubung sein. Handelt es sich um einen Betrunkenen, so ist eine im Einzelfall schwierige Abwägung zwischen §§ 239 und 330 c StGB erforderlich.

Die übrigen im betrieblichen Bereich besonders zu beachtenden Straftatbestände enthalten durchweg Antragsdelikte. Allerdings konnte ich keinen einzigen Fall feststellen, in dem ein Arbeitnehmer gegen einen Werkschutzangehörigen oder gegen die Werksleitung Strafantrag gestellt hätte. Die Gefahr einfacher oder fahrlässiger Körperverletzungen³⁶⁰⁾ besteht vor allem bei körperlichen Durchsuchungen

360) Das Antragserfordernis entfällt hier in Fällen besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung (§ 232 StGB).

und bei Festnahmen. Gefährliche Körperverletzungen (§ 223 a StGB), die nicht dem Strafantragserfordernis unterliegen (vgl. § 232 StGB) können in Form der gemeinschaftlich begangenen körperlichen Mißhandlung oder unter Einsatz von Waffen - etwa mit Tränengas gefüllten Sprühdosen³⁶¹⁾ oder elektrisch geladenen Schlagstöcken - vorkommen. Die Körperverletzung wird meist nicht zugleich auch eine tätliche Beleidigung (§ 185 StGB) enthalten, da sie in aller Regel nicht Ausdruck der Mißachtung des Verletzten ist. Eine Beleidigung in der Form einer üblen Nachrede (§ 186 StGB) kann die Behauptung enthalten, ein Arbeitnehmer habe eine Straftat begangen. Tatbestandsmäßig kann hier schon die Erstattung einer Strafanzeige oder die innerbetriebliche Bestrafung des Beschuldigten sein. Als strafrechtlich bedeutsame Verletzungen von Arbeitnehmerrechten, die durch Handlungen des Werkschutzes verursacht werden können, sind schließlich noch die Sachbeschädigung (§ 303 StGB)³⁶²⁾ und der Hausfriedensbruch (§ 123 StGB)³⁶³⁾ zu erwähnen.

Die Verwirklichung der aufgezählten Tatbestände erfordert auf Seiten des Werkschutzes und der Betriebsleitung eines Industriebetriebes nicht einmal einen besonderen bösen Willen. Nicht selten sind sogar solche Rechtsverletzungen zur Gewohnheit geworden; sie kehren im täglichen Ablauf des betrieblichen Lebens wieder, ohne daß selbst der Verletzte noch Anstoß nimmt. Die Nähe des strafrechtlichen Risikos sollte aber Anlaß sein, sich auf die der betrieblichen Herrschaftsmacht gezogenen Grenzen zu besinnen.

361) Vgl. den Bericht in der "Zeitung" Nr. 10 vom 19. April 1965.

362) Etwa das Aufsägen eines dem Arbeitnehmer gehörenden Schlosses vor einer Spindtür oder die Beschädigung von Kleidung.

363) Möglich ist sogar eine von mehreren gemeinschaftlich begangene qualifizierte Verletzung der Wohnung (§ 123 Abs. 2).

b) Rechtfertigungsgründe

Handlungen des Werkschutzes, der Betriebsleitung oder betrieblicher Vorgesetzter, die einen Straftatbestand erfüllen, sind dennoch nicht rechtswidrig, wenn einer der anerkannten Rechtfertigungsgründe eingreift. Für die Nötigung und Erpressung kann die Rechtswidrigkeit schon mangels Verwerflichkeit ausgeschlossen sein³⁶⁴⁾ Besondere Bedeutung hat wegen der Häufigkeit von Werksdiebstählen die nach bürgerlichem Recht bestehende Befugnis des Besitzers und des Besitzdieners zur Besitzkehr bei verbotener Eigenmacht (§§ 859, 860 BGB). Liegen ihre Voraussetzungen vor, so kann selbst ein Hausfriedensbruch gerechtfertigt sein. Dagegen hat das Selbsthilferecht aus § 229 BGB kaum praktische Bedeutung. Der Angriff auf die Freiheit der Ortsveränderung kann gemäß § 127 Abs. 1 StPO rechtmäßig sein. Doch rechtfertigt das Festnahmerecht keine unverhältnismäßigen Zugriffe³⁶⁵⁾ und keine über die Durchsetzung der Festnahme hinausgehende Rechtsverletzung wie etwa die Körperverletzung. Für die Körperverletzung ergibt sich als naheliegender Rechtfertigungsgrund die Notwehr (§ 53 StGB; § 227 BGB). Als Notwehrhandlungen können auch andere Übergriffe in Arbeitnehmerrechte gerechtfertigt sein. Die Berufung auf die Einwilligung des verletzten Arbeitnehmers³⁶⁶⁾ als Rechtfertigungsgrund gibt vielfach Veranlassung, die Wirksamkeit der Einwilligung zu prüfen. Die Einwilligung rechtfertigt vor allem dann nicht, wenn sie durch eine rechtswidrige Nötigung erlangt worden ist.

364) Vgl. oben S. 177. ff.

365) Vgl. Schwarz - Kleinknecht, Anm. 2 B zu § 127.

366) Zur Einwilligung als Rechtfertigungsgrund : Baumann, § 21 II 4.

Soweit sich die für den Betriebsinhaber Handelnden im Rahmen der rechtmäßigen betrieblichen Herrschaftsmacht bewegen, bedürfen ihre Handlungen zum Nachweis der Rechtmäßigkeit nicht eines besonderen Rechtfertigungsgrundes. In den bestehenden engen Grenzen können die wirksamen in der Arbeitsordnung enthaltenen Ermächtigungen also rechtfertigend wirken³⁶⁷⁾. Es handelt sich dabei um die Rechtfertigung aus anerkannter privater Herrschaftsbefugnis, die Ähnlichkeit mit der Rechtfertigung aus Amtsbefugnis³⁶⁸⁾ hat. Die Rechtfertigung aus betrieblicher Herrschaftsbefugnis kann allerdings kaum über den Bereich der Nötigung hinaus Bedeutung gewinnen. Dort schließt sie die Sozialwidrigkeit der Nötigung und damit ihre Verwerflichkeit (§ 240 Abs. 2 StGB) aus.

Für die Beleidigung ist schließlich der besondere Rechtfertigungsgrund des § 193 StGB zu beachten, nach dem Vorhaltungen und Rügen der Vorgesetzten gegen ihre Untergebenen nur im Falle einer Formalbeleidigung strafbar sind. Die Anwendung dieser Bestimmung ist nicht auf öffentliche Dienstverhältnisse beschränkt. Auch im Rahmen anderer Unterordnungsverhältnisse muß der Vorgesetzte das Recht zur Rüge haben, ohne daß in jedem Fall die sachliche Berechtigung im Wege eines Beleidigungsprozesses geklärt werden kann³⁶⁹⁾. Fraglich ist nur, ob die Verhängung von Betriebsstrafen als Rüge oder Vorhaltung in dem in § 193 StGB gemeinten Sinne angesehen werden kann. Werden Betriebsstrafen wegen einfacher

367) Vgl. Kienapfel, a. a. O., 605.

368) Siehe dazu Baumann, § 21 II 6.

369) Vgl. Schwarz - Dreher, Anm. 6 zu § 193.

Ordnungsverstöße verhängt, so ist § 193 StGB m. E. anzuwenden, da es dort nicht auf die unterschiedliche Rechtsgrundlage des aus dem Direktionsrecht folgenden Rügerechts und der auf der Ermächtigung in der Arbeitsordnung beruhenden besonderen Strafbefugnis ankommt. Knüpft die Betriebsstrafe an eine Straftat, so ist der Strafgrund in dem mit der Straftat zugleich verwirklichten Ordnungsverstoß zu sehen. Häufig enthält die betriebliche Entscheidung dennoch den Vorwurf eines strafbaren Verhaltens. Dieser Vorwurf ist aber durch § 193 StGB nicht mehr gedeckt. Es überwiegt das Interesse des Arbeitnehmers an einer sachlichen Klärung des Vorwurfs. Das Risiko der Nachweisbarkeit trägt der Arbeitgeber (§ 186 StGB). Andererseits ist die in der Erstattung einer Strafanzeige enthaltene Behauptung, der Angezeigte habe eine strafbare Handlung begangen, wiederum durch das berechtigte Interesse an der Durchsetzung des Rechts auch dann gedeckt, wenn die Straftat sich nicht gegen die geschützten Rechte des Werks richtete (§ 193 StGB)³⁷⁰⁾. Fällt jedoch dem anzeigenden Arbeitgeber Leichtfertigkeit hinsichtlich der Verletzung seiner Aufklärungspflicht zur Last, so kann er nach § 164 Abs. 5 StGB bestraft werden. Nach einhelliger Auffassung ist auf den Tatbestand der falschen Anschuldigung § 193 StGB nicht anwendbar³⁷¹⁾.

5. Rechtspolitische Überlegungen zur Betriebsjustiz

Der vorwiegend erhobene kriminalpolitische Einwand gegen die Betriebsjustiz geht dahin, sie ermuntere wegen der allzu milden Sanktionen straffällig gewordene Arbeitnehmer und potentielle Täter, wei-

370) Maurach, BT § 19 II C 3 a; Schwarz - Dreher, Anm. 5 B a zu § 193.

371) Schönke - Schröder, Rndnr. 44 zu § 164; Schwarz - Dreher, Anm. 5 B a zu § 193.

tere Straftaten zu begehen³⁷²⁾. Man könnte diesem Einwand eine gewisse Berechtigung nicht absprechen, ließe sich nachweisen, daß die Abschreckungswirkung einer Sanktion mit ihrer Intensität stiege. Doch ist zweifelhaft, ob sich die Richtigkeit dieser These bewahrheiten läßt. Die meisten Übertretungen sozialer Regeln werden in der Hoffnung begangen, die Tat werde nicht entdeckt. Die Abschreckung eines Täters wächst daher eher mit der Gewißheit der Aufdeckung seines sozialwidrigen Verhaltens³⁷³⁾. Die Wahrscheinlichkeit der Aufdeckung einer im betrieblichen Bereich begangenen Straftat ist aber größer als im Bereich der allgemeinen Kriminalität. Der Werkschutz ist trotz seiner nur beschränkten Befugnisse bei der Aufklärung betrieblicher Straftaten gegenüber den staatlichen Strafverfolgungsbehörden im Vorteil. Die Kriminalpolizei wäre schon zahlenmäßig nicht in der Lage, in den Industriebetrieben ähnlich wirksam zu ermitteln wie der Werkschutz, dem zusätzlich die genaue Kenntnis der Verhältnisse im Werk zugute kommt.

Die unbezweifelbaren Erfolge des Werkschutzes bei der Aufklärung innerbetrieblicher Straftaten könnten zu der Überlegung Anlaß bieten, ob man diese Erfolge nicht der staatlichen Strafverfolgung nutzbar machen sollte, indem man den Werkschutz zu einer Hilfseinrichtung der Staatsanwaltschaft beförderte und ihn den §§163 ff. StPO unterstellte. Eine solche Verquickung privater Herrschaftsmacht mit der öffentlichen Gewalt ist aber als ein sachlich nicht gerechtfertigter Einbruch in die Autonomie des Industriebetriebes abzulehnen. Zudem führte die Beleihung betrieblicher Institutionen mit öf-

372) Halberstadt, a. a. O., 60; Gaul, a. a. O., 669; zweifelnd wegen der geringen Abschreckungswirkung auch Schmitz, 32.

373) Vgl. auch Baumann, § 40 II.

fentlich-rechtlichen Befugnissen zu einer Ausweitung der betrieblichen Herrschaftsmacht, durch die die strukturbedingten betrieblichen Konfliktslagen nur verschärft werden könnten.

Der staatliche Strafanspruch sollte im Zusammenhang mit der Betriebsjustiz nicht zu sehr betont werden, weil der Staat nach dem geltenden Strafrecht für die häufig geringfügigen Verstöße³⁷⁴⁾ oft nicht die geeigneten Sanktionen bereithält. In der überwiegenden Zahl der Fälle innerbetrieblicher Kriminalität besteht kein berechtigtes öffentliches Interesse daran, die Täter den Unzulänglichkeiten des öffentlichen Strafvollzugs und den mittelbaren sozialen Folgen einer gerichtlichen Bestrafung auszusetzen, soweit es sich nicht ohnehin um Antragsdelikte handelt³⁷⁵⁾. Die Nachteile, die möglicherweise durch die mangelnde Abschreckung wegen der nur geringen Gefahr einer öffentlichen Strafverfolgung entstehen, werden dadurch aufgewogen, daß der straffällige Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sozial eingeordnet bleibt, während die Wirkungen einer öffentlichen Strafe in manchen Fällen eine Resozialisierung erst notwendig machen³⁷⁶⁾. Kriminalpolitisch ist es m. E. wirkungsvoller, dem straffälligen Arbeitnehmer seinen Status mit den durch die betriebliche Sanktion bedingten Einschränkungen zu erhalten als seinen Status durch die Lösung des Arbeitsverhältnisses und die öffentliche Strafverfolgung radikal zu verändern³⁷⁷⁾. Wie ernst es

374) Vgl. oben S. 96 ff.

375) Wegen der besonderen betrieblichen Verhältnisse steht der Werksdiebstahl dem Gesindediebstahl nahe, der nach § 247 Abs. 1 StGB nur auf Antrag verfolgt wird. Eine analoge Anwendung dieser Bestimmung auf den Werksdiebstahl verbietet sich, weil nur der häusliche Frieden durch § 247 StGB gewahrt werden sollte. Da jedoch auch der Frieden innerhalb der sozialen Institution des Betriebes Schutz verdient, ist es jedenfalls nicht zu beanstanden, wenn wegen der innerbetrieblichen Behandlung der industriellen Kriminalität eine Bestrafung von Werksdiebstählen tatsächlich nur im Falle einer Strafanzeige durch die Werksleitung erfolgt.

376) Die Vorteile der betrieblichen Erledigung von Straftaten aus Gründen der Resozialisierung betonen auch Gaul, a. a. O., 667; Arndt, a. a. O., 27; Herschel, 11.

377) Vgl. auch Lange, 500; Amelunxen, 44; Servatius, 96.

den Arbeitgebern mit dem Einsatz der Betriebsjustiz zu sozialpädagogischen Zwecken ist, kann sich allerdings erst in Zeiten zeigen, in denen das Interesse an der Erhaltung der Arbeitskraft nicht mehr so sehr im Vordergrund steht wie in Zeiten einer angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt³⁷⁸⁾.

Ein Mißbrauch der betrieblichen Strafgewalt kann letztlich nur mittels einer wirksamen Kontrolle der Betriebsstrafe durch die Arbeitsgerichte verhindert werden³⁷⁹⁾. Die Funktion der Arbeitsgerichte bei der Überprüfung solcher Akte privater Herrschaftsmacht gleicht der Aufgabe der Verwaltungsgerichte bei der Überwachung der öffentlichen Gewalt. Die Gewährleistung des Rechtsweges vor die Arbeitsgerichte hat daher eine ähnliche Bedeutung³⁸⁰⁾. Im Interesse einer weitgehenden Durchsetzung des Rechts und zum Schutze der den betrieblichen Maßnahmen Unterworfenen bedarf es dabei einer möglichst umfassenden Kontrolle³⁸¹⁾. Die richterliche Nachprüfung folgt im einzelnen ähnlichen Grundsätzen wie die Nachprüfung von Verwaltungsakten durch die Verwaltungsgerichte. Sie fin-

378) Amelunxen, 48 und Iversen, 53, sehen bereits Anhaltspunkte dafür, daß der Verzicht auf die Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht nur konjunkturbedingt ist.

379) Versuchen von Betriebsleitungen, Arbeitnehmer durch die Drohung mit der Strafanzeige zur Hinnahme unzulässiger Sanktionen zu veranlassen, wäre kaum Erfolg beschieden, wenn die Staatsanwaltschaften die häufig geringfügigen Straftaten, die ihnen so zur Kenntnis gelangen, nach Kräften einstellten. Die Einstellungen können auf § 153 Abs. 2 StPO gestützt werden, so daß die Zustimmung des Gerichts erforderlich ist. Erfährt die Staatsanwaltschaft, daß die Offenbarung der Straftat dem Arbeitnehmer zum Zwecke der Nötigung angedroht worden ist, so kann sie nach § 154 c StPO einstellen. Das Klageerzwingungsverfahren ist in beiden Fällen ausgeschlossen (vgl. § 172 Abs. 2 S. 3 StPO).

380) Arndt, a. a. O., 27. Das Bundesarbeitsgericht (NJW 1968, 318) wendet Artikel 19 Abs. 4 GG entsprechend an.

381) So auch Herschel, 93; zum Umfang der gerichtlichen Kontrolle auch Nikisch, III. Bd. § 113 VIII 5; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Rdnr. 65 zu § 1; LAG Düsseldorf Betrieb 1964, 661; für den Verein: Meyer-Cording, Die Vereinsstrafe, insbes. 114 ff.

det ihre Grenzen nur an dem den betrieblichen Stellen eingeräumten Ermessen, an dessen Stelle das Arbeitsgericht nicht sein eigenes Ermessen setzen darf³⁸²⁾. Die wesentlichen Stationen der Rechtsmäßigkeitskontrolle sind:

das Auffinden der Ermächtigungsgrundlage in der Arbeitsordnung oder dem Tarifvertrag;

die Überprüfung der Wirksamkeit der Ermächtigungsgrundlage (Normenkontrolle)³⁸³⁾;

die Überprüfung der zugrundeliegenden Tatsachenfeststellungen³⁸⁴⁾;

die Subsumtion der festgestellten Tatsachen unter den Tatbestand der Ermächtigungsgrundlage und die Überprüfung der Auslegung des betrieblichen Ordnungsrechts;

die Nachprüfung des eingehaltenen betrieblichen Verfahrens;

die Nachprüfung der Erwägungen, die den Ordnungsschuß oder die sonst zuständige betriebliche Stelle zur Verhängung der bestimmten Betriebsstrafe veranlaßt haben (Überprüfung auf "Ermessensmißbrauch")³⁸⁵⁾.

Wird die Betriebsstrafe in diesem Rahmen überprüft, so ist in hohem Maße die Gewähr dafür gegeben, daß die betriebliche Rechtsordnung das staatliche Recht nicht zur Seite schiebt und die Arbeitnehmer auch innerhalb des betrieblichen Gewaltverhältnisses ihre unveräußerlichen Rechte nicht verlieren. Es liegt dann in der Hand des einzelnen Arbeitnehmers, ob er den gerichtlichen Schutz, der ihm gewährt werden kann, in Anspruch nimmt, wenn eine betriebliche Maßnahme Anlaß dazu bietet.

382) Das Arbeitsgericht darf daher beim Vorliegen eines "Ermessensfehlers" zwar eine Betriebsstrafe aufheben, nicht aber eine andere Sanktion an deren Stelle verhängen (Herschel, 93; Sieg RdA 1954, 346; Herbst, a. a. O. 422). § 343 BGB ist nicht anwendbar.

383) Herschel, 95

384) Gegen das Nachschieben von Gründen bei der Überprüfung eines Vereinsausschlusses BGH NJW 1966, 1751, 1753.

385) Nach Neumann-Duesberg, 495, unterliegt die Auswahl der Bußarten nicht der gerichtlichen Nachprüfung; für eine Überprüfung auch der Höhe der Bußen aus rechtsstaatlichen Gründen BAG NJW 1968, 317.

ERGEBNIS

- 1) Die Betriebsstrafe ist rechtlich zulässig.
- 2) Betriebsstrafen dürfen bei Verstößen gegen die Sicherheit und Ordnung des Betriebes auf der Grundlage der betrieblichen Herrschaftsmacht des Betriebsinhabers und der für ihn Handelnden verhängt werden.
- 3) Die Möglichkeit der innerbetrieblichen Ahndung von Ordnungsverstößen wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß diese Verstöße zugleich kriminellen Gehalt haben.
- 4) Die innerbetriebliche Ahndung von Straftaten wegen des in ihnen enthaltenen Angriffs auf die Gesamtrechtsordnung ist nicht zulässig. Die Verhängung von Betriebsstrafen bei Straftaten, die nicht zugleich einen Ordnungsverstoß enthalten, ist daher ausgeschlossen.
- 5) Die Tätigkeit der betrieblichen Organe bei der Ahndung innerbetrieblicher Verstöße ist keine Rechtsprechung.
- 6) Die aus dem Eigentum an den Produktionsmitteln fließende betriebliche Ordnungsstrafgewalt ist durch Gesetz und gewohnheitsrechtliche Übung weitgehend beschränkt.
- 7) Überschreitungen der betrieblichen Herrschaftsmacht können, insbesondere bei der Anwendung von Drohungen, strafrechtliche Folgen haben.
- 8) Im Verfahren vor der zur Entscheidung berufenen Stelle sind die Mindestanforderungen eines fairen Prozesses einzuhalten. Das betriebliche Verfahren ist jedoch kein Strafprozeß.
- 9) Kriminalpolitisch bestehen keine Bedenken gegen die interne Erledigung der normalen im betrieblichen Bereich auftretenden Kriminalität.
- 10) Die Arbeitsordnungen entsprechen weitgehend den der Betriebsjustiz auferlegten Beschränkungen. Doch sind in der betrieblichen Praxis Grenzüberschreitungen nicht selten.

- 11) Der Arbeitnehmer bedarf mit Rücksicht auf das betriebliche Über-Unterordnungsverhältnis des besonderen Schutzes, der ihm durch die Arbeitsgerichte gewährt werden kann.
- 12) Eine gesetzliche Regelung der mit der Betriebsjustiz zusammenhängenden Fragen ist m. E. nicht erforderlich³⁸⁶⁾, wenn nicht eine grundsätzliche Änderung der Rechtslage herbeigeführt werden soll. Die Aufrechterhaltung des bestehenden Rechtszustandes, wie er hier geschildert worden ist, kann durch die Arbeitsgerichte gewährleistet werden.

386) So auch Herschel, 100; dagegen fordern das Einschreiten des Gesetzgebers: Kienapfel, a. a. O., 605; Baur, a. a. O., 167; von Hentig, 58 f.; Arndt, a. a. O., 27; Schultz MDR 1965, 185.

LEBENS LAUF

Ich wurde am 1. Januar 1940 als Sohn des Amtsgerichtsrats Alfred Dengler und seiner Frau Emilie, geb. Masberg, in Düsseldorf geboren. Meine früheste Kindheit verbrachte ich in einer Kleinstadt in der Nähe Stuttgarts. Später ging ich in Düsseldorf zur Schule. Am dortigen Staatlichen Max Planck - Gymnasium legte ich am 15. Februar 1960 die Reifeprüfung ab. Nach Ableistung des Wehrdienstes studierte ich vom Sommersemester 1961 an Rechts- und Staatswissenschaften, zunächst an der Rheinischen Friedrich Wilhelm - Universität in Bonn, danach an der Westfälischen Wilhelm - Universität in Münster. Am 12. Juli 1965 bestand ich die erste juristische Staatsprüfung vor dem Justizprüfungsamt bei dem Oberlandesgericht in Hamm. Ich bin zur Zeit Referendar im Bezirk des Oberlandesgerichts in Düsseldorf.

